

Tartu Ülikool  
Sotsiaalteaduste valdkond  
Ühiskonnateaduste instituut  
Kommunikatsioonijuhtimise õppekava

Signe Kadak

# Kommunikatsioonitegevused vabatahtlike kaasamiseks ja hoidmiseks

Magistritöö

Juhendaja: Tiiu Taur, MA

Tartu 2017

# Sisukord

Sissejuhatus .....	4
1. Teoreetilised alused vabatahtlike kaasamisel vabatahtlikesse organisatsioonidesse .....	6
1.1. Ülevaade varasematest üliõpilas- ja uurimistöödest ühiskonnateaduste instituudis....	6
1.2. Kaasamine organisatsioonidesse.....	7
1.3. Kaasamise maht ja tasemed .....	9
1.4. Vabatahtlik töö ja vabakonnad.....	13
1.5. Vabatahtlike motivatsioon .....	16
2. Eesmärk ja uurimisküsimused .....	22
3. Metoodika.....	23
3.1. Uurimisobjektid .....	23
3.1.1. OLE ROHKEM .....	23
3.1.2. Eesti Loomakaitse Selts.....	24
3.1.3. TEDxTartu.....	24
3.2. Valim .....	25
3.3. Andmeanalüüs .....	26
4. Tulemused .....	28
4.1. Vabatahtlike organisatsioonide iseloomustus ja eripärad .....	28
4.1.2. OLE ROHKEM .....	28
4.1.3. Eesti Loomakaitse Selts.....	33
4.1.4. TEDxTartu.....	36
4.2. Vabatahtliku töö tegemise põhjused .....	39
4.3. Vabatahtliku töö plussid ja miinused.....	43
4.3.2. Plussid.....	43
4.3.3. Miinused .....	46
5. Järeldused ja diskussioon .....	49
5.1. Vabatahtlike organisatsioonide eripärad.....	49
5.2. Motivatsioon ja seda mõjutavad tegurid.....	55
5.3. Soovitused kaasamiseks ja liikmete hoidmiseks .....	57

5.4. Meetodikriitika.....	63
5.5. Edasised uurimisvõimalused.....	66
Kokkuvõte .....	68
Summary.....	70
Kasutatud allikad .....	71
Lisad .....	75
Lisa 1. Intervjuu kava. ....	75
Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks .....	78

## Sissejuhatus

Viimastel aastakümnetel on vabatahtlikkus kui taasavastatud tegevusvaldkond haaranud nii avalikkuse kui ka töötajate, kodanikuaktivistide ja sotsiaalteadlaste tähelepanu (Jiaying ja Schuett 2014: 68). Vabatahtlikud organisatsioonid tegutsevad erinevatel aladel ja sellest on kujunenud eraldiseisev tegevus paljude inimeste jaoks.

Mind kui töö autorit on selle tegevuse puhul kõnetanud küsimus, miks vabatahtlikku tegevust harrastatakse? Tegemist on ajakuluka tegevusega, mille eest ei saada rahalist kasu, ent mis ometigi võib endaga kaasa tuua samaväärseid kohustusi, nagu palgatöö. Väidan viimast oma kogemusest, olles ise olnud vabatahtlik mitmes organisatsioonis. Kogemused on näidanud, et vabatahtlik töö saab kujuneda suureks ja südamelähedaseks kohustuseks või hoopiski tüütuks ja aeganõudvaks ülesandeks. Leian, et see, millisena töötaja oma vabatahtlikku tööd näeb; mis on tema motivatsioonitegurid ja eesmärgid, sõltub suuresti lisaks organisatsiooni tegevusvaldkonnale selle sisekultuurist. Olen olnud organisatsioonis, mis tänu iganädalastele kohtumistele; mitmetele õnnestunud üritustele ja projektidele ning rohketele ühisüritustele kujunes minu kui töötaja jaoks auasjaks, milles kaasa lüüa. Usun, et tänu sellele, et ma nägin ja tundsin enda arengut ning ka oma rolli vajalikkust, tahtsin ma selles võimalikult kaua kaasa lüüa. Ent samas olen olnud organisatsioonis, mis on riike ühendav ning ka liikmed väga laiali – kogu suhtlus käib ainult interneti teel ning kaastöötajaid kohtasin kaks korda aastas. Pidasin selles organisatsioonis vastu umbes kaheksa kuud – ma ei tundnud end vajalikuna ega näinud töö tulemusi, kuna kõik jäi minu jaoks väga abstraktsele tasandile.

Mu oma huvist ja kogemustest tulenevalt ongi käesoleva magistr töö eesmärk **välja uurida, mis on peamised motivatsioonitegurid vabatahtliku töö tegemiseks ning nende põhjalt anda soovitusi vabatahtlikele organisatsioonidele oma liikmete kaasamiseks ja hoidmiseks**. Töö jaoks sai püstitatud uurimisküsimused, mis puudutavad vabatahtlike organisatsioonide eripärasid; peamiseid põhjuseid, miks on asutud vabatahtlikule tööle ning samuti, et millised plussid ja miinused vabatahtliku tööga kaasnevad.

Töö jaoks on vesteldud kolme erineva vabatahtliku organisatsiooni liikmetega – juhtivtasandi töötajaga; kommunikatsiooni- ja/või personalivaldkonna töötaja ja ühe vabatahtlikuga.

Erinevate töötajaga vestlemise eesmärk oli saada võimalikult laialdane vaade organisatsiooni siseellu, et omakorda luua alus paremate ja praktilisemate soovitude andmiseks. Sarnaselt minu eeltoodud kogemustele on organisatsioonid erinevad ka oma igapäevase toimimise osas, kus kohtumise rütmid, geograafiline aspekt ning liikmete arv on väga erinev.

Käesolev magistritöö algab varasemate üliõpilastööde ülevaatega ning jätkub teoreetiliste seisukohtade esitamisega. Teooria peatükis saab ülevaate kaasamisest, vabatahtlikust tegevusest ning vabatahtliku tegevuse motivatsioonist. Teises peatükis olen selgitanud käesoleva magistritöö eesmärgi ja uurimisküsimusi ning järgmises ehk kolmandas peatükis on analüüsitud organisatsioonide, valimi ja andmeanalüüsi tutvustused. Neljandas peatükis on välja toodud tulemused uurimisküsimuste kaupa ning viiendas peatükis minu kui töö autori peamised järeldused teoreetiliste seisukohtade ja empiiriliste tulemuste baasil. Samuti on viiendas peatükis välja toodud soovituselised vabatahtlikesse organisatsioonidesse kaasamiseks, meetodikriitika ja võimalused edasisteks uuringuteks. Töö lõppeb kokkuvõttega eesti- ja inglise keeles ning samuti on töö lõpuosas leitav läbiviidud intervjuude kava.

Minu magistritöö valmimisel on olnud suureks abiks mitmed inimesed, keda tahan siinkohal esile tõsta:

- minu juhendaja Tiiu Taur, kes toetas kogu töö valmimist algusest lõpuni nii hea tagasiside kui ka väärt nõuannetega;
- OLE ROHKEM tudengiorganisatsiooni, Eesti Loomakaitse Seltsi ja TEDxTartu meeskonna esindajaid, kellela käesolev töö ei oleks võimalikuks saanud;
- Maio Vaniko, kes võimaldas mul laenata ühiskonnateaduste instituudist MAXQDA programm, mis hõlbustas töö analüüsi teostamist oluliselt;
- minu kursusekaaslased ja nende lähedased, kes olid valmis abistama intervjuude transkriptsioonidega ning
- mu pere ning lähedased sõbrad, kes andsid nõu ja olid toeks kogu töö kirjutamise ajal.

Aitäh!

# **1. Teoreetilised alused vabatahtlike kaasamisel vabatahtlikesse organisatsioonidesse**

Käesolev magistritöö keskendub vabatahtlikesse organisatsioonidesse kaasamisele. Teooriapeatüki algusosas annan ülevaate sarnastel teemadel tehtud üliõpilas- ja uurimistöödest ning edaspidi keskendun nii kaasamisele organisatsioonis kui vabatahtlikele organisatsioonidele ja vabakondadele.

## **1.1. Ülevaade varasematest üliõpilas- ja uurimistöödest ühiskonnateaduste instituudis**

Ühiskonnateaduste instituudis on kirjutatud nii kaasamis- kui ka vabatahtlikul tööol põhinevaid lõputöid. Lugemise hõlbustamiseks olen välja toonud alaselektsoonide pealkirjad.

### **Kaasamine kui vajalik tegevus**

Kätlyn Metsamaa (2015) kirjutas oma magistritöö teemal „Kaasamine Eesti muuseumides: barjäärid ja võimalused“, kus uuris muuseumite poolset kaasamist. Metsamaa kirjeldas, et tänaseks päevaks on muuseumite *versus* külastajate ja kogukondade suhtlus muutunud kahepoolsemaks (2015: 76). Oma järeldustes leidis ja lõi autor välja, et kaasamine ei ole pelgalt vaid turundus- ja kommunikatsiooniosakonna tööülesanne, vaid eeldab tugevat sisulist poolt ja vajadust (2015: 77). Metsamaa (2015: 80) leidis, et „heal kaasamisprojektil on mitmed erinevad tasandid, mis võimaldavad oma panuse anda erinevate külastusmotivatsioonidega muuseumikülastajatele“, selgitades, et üks lahendus ei tööta kõikide külastajate jaoks. Toon siinkohal muuseumikülastajatega paralleeli vabatahtlike töötajatega, kelle puhul tuleb samuti vaadelda erinevaid tasandeid – huvid, motivatsioonid, võimalused, takistused jne – ning seeläbi otsida kaasamiseks võimalikke lahendusi.

### **Kaasamine olulise teema arutamise heaks**

Ave Aun uuris oma bakalaureusetöös „Kaasamine Tartu Emajõe kallaste arengustrateegia näitel“ (2012) abstraktsema grupi kaasamist ehk teisisõnu kutsuda linnaelanikud kaasa rääkima kõiki puudutaval teemal. Kasutati erinevaid kaasamisvõtteid, näiteks töötubasid ja kodulehe arvamusküsitlust (Aun, 2012: 73). Aun analüüsis linna kaasamistegevusi ning oma töö lõpuosas

esitles oma visiooni kaasamisest, mida just oma magistritöö kontekstis oluliseks pean ja seetõttu mõned tema soovitusel ja ideed siinkohal välja toon. Aun soovib kaasamise puhul tähelepanu pöörata **huvigruppidele**, kuhu peaksid kuuluma erineva taustaga inimesed (arhitektid, ettevõtete juhid, geograafid, erinevate linnaosade elanikud jt); **õigele ja arusaadavale keelekasutusele; osalejate paiknemine** näiteks arueludes (kõrvuti võiksid istuda erineva taustaga isikud). Viimaks soovib Aun luua **silla erinevate osalusvormide vahel**, mis eeldab omakorda saadud info analüüsimist ja selle edaspidist kasutamist hea tulemuse saavutamiseks (Aun 2012: 77). Soovitusi silmas pidades on aga võimalik oma kaasamisprotsessile lisaväärtus ja suurem õnnestumise tõenäosus anda.

### **Töötajate motiivid**

Karin Vene on kirjutanud magistritöö teemal „Noorte organisatsiooniline kuuluvus siirdeaja Eestis: motiivid ja eesmärgid individualiseerimisteooria kontekstis“ (2007), kus autor uuris noorte suhtumist organisatsioonidesse ja nendesse kuulumise osas just kogemuse, ajendite ja organisatsioonide rolli aspektist (Vene, 2007: 3-4). Vene leidis, et noorte jaoks on oluline **kuuluda kokku oma mõttekaaslastega ja tegutseda ühiskonnaprobleemide lahendamise nimel** (Vene, 2007: 08), mis on oluliseks tähelepanupunktiks ka käesoleva töö kontekstis.

Töö autorina nendin, et kaasamine võib olla väga erinev, mistõttu olen siinses peatükis pigem andnud põgusa ülevaate mõnest tööst, kus töö tulemused on minu töö kontekstis samuti olulised ning mõistetavad. Pean silmas, et kaasamine näiteks valimiste jaoks on oluliselt erinev kaasamisest väikses organisatsioonis, mistõttu on keeruline leida iga kaasamisteemalise tööga ühist joont.

## **1.2. Kaasamine organisatsioonidesse**

Eesmärgiga rääkida kaasamisest kui protsessist, peab alustuseks mõistma, mis on kaasamine kui mõiste. David Macleod on öelnud, et **kaasamine on see, kuidas me loome (organisatsioonis) võimalused, kus töötajad pakuvad oma teadmiste ja oskustega veelgi rohkem** (Engage for succes...2016). Kübar ja Hinsberg (2014: 7) selgitavad, et „**kaasamine on see, kui me teeme otsuseid ja viime neid ellu teistega koos ja teistega arvestades**“. Nõnda lihtsalt kõlav definitsioon annab küllaltki lihtsalt ülevaate kaasamise olemusest.

Tuginevalt aga eeltoodud definitsioonidele mõistan mina käesoleva töö kontekstis, et **kaasamine on pidev (tausta)tegevus organisatsioonis, mille jaoks kasutatakse erinevaid meetodeid, et organisatsiooni kuuluvatel inimestel oleksid olemas teadmised ja võimalused organisatsiooni otsustes ja tegevuses kaasa rääkimiseks.** Leian, et kaasamine on justkui osa organisatsiooni sisekultuurist, kus liikmed teavad, et nende arvamust võetakse kuulda.

Ent ainuüksi definitsioon ei anna piisavalt infot. Minnes pisut põhjalikumaks, saab Kübara ja Hinsbergi (2014: 7) sõnul selgitada, et kaasamine võib olla ka informeerimine, konsulteerimine, võimustamine, ühine elluviimine või toetuse saamine plaanitule. Olgugi, et organisatsioonikultuur koos kaasamisega võib olla viimastel aastakümnetel veelgi arenenud, siis kaasamine oma olemuselt võib aset leida pea igas eluvaldkonnas, nii töö- kui ka eraelus. Columella (1941: 93, Budd jt 2010: 304 kaudu), kes tegutses farmerina, selgitas, et kui ta küsib oma orjade arvamust ja konsulteerib nendega mingi otsuse suhtes, siis nad on motiveeritumad töötama, kuna nende nõu on kuulda võetud. Sellise põhimõtte saab minu hinnangul üle kanda ka organisatsiooni toimimisse.

Kaasamise puhul tuleb eristada formaalset ja mitteformaalset kaasamist. Formaalne kaasamine hõlmab endas varasemalt kokkulepitud, regulaarseid ja igapäevapraktikatega seotud kohtumisi ja teisi tegevusi. Need on vajalikud, et nii juht kui ka tema meeskond saaksid omavahel mõtteid ja infot vahetada, konsulteerida ja uusi ideid välja pakkuda (Marchington ja Suter 2013: 286-287), samuti kujuneb seeläbi välja teatav positiivne rutiin töökorralduse osas. Mitteformaalne kaasamine on aga autorite hinnangul põhjalikumalt uurimata, ent saab öelda, et mitteformaalne kaasamine aitab organisatsiooni liikmetel oma osakonnas igapäevapraktikaid vaikselt muuta. Sellest tulenevalt on mitteformaalne kaasamine oluline just töökeskkonna raames (Marchington ja Suter 2013: 286-287).

Suurbritannias tegutsev kolmanda sektori toetusorganisatsioon (Voluntary Sector Support) on omalt poolt välja andnud dokumendi, kirjeldamaks head praktikat vabatahtlike kaasamiseks. Oma juhendis on nad kirjeldanud ka põhjuseid, miks kaasata ja miks pigem mitte kaasata vabatahtlikke. Täpsema ülevaate andmiseks olen paigutanud tegurid alljärgnevasse tabelisse:



**Tabel 1: Mis põhjustel kaasata ja mitte kaasata vabatahtlikke** (Voluntary Sector Support 2016; autori koostatud)

<b>Kaasata, et...</b>	<b>Mitte kaasata, et...</b>
võimaldada organisatsioonil rohkem teenuseid pakkuda;	panna vabatahtlikke tegema neid ülesandeid, mida keegi teine teha ei soovi;
näha rohkem erinevaid vaatenurki ja edendada seeläbi oma organisatsiooni;	asendada tasustatud töökohtasid vabatahtlikega.
saada kasu vabatahtlikke energiast ja entusiasmist;	
näha ning tunnetada vabatahtlikke (võimalikku) teistsugust suhet organisatsiooni sihtgruppidega;	
vabatahtlikud saaksid panustada oma teadmiste ja oskustega, millele nad muidu väljundit ei leiaks;	
vabatahtlikud saaksid suurendada sinu organisatsiooni usaldusväärsust läbi neile antud vabaduse tegutseda.	

Tabelist 1 on näha, et kaasamine saab anda organisatsioonile juurde edukust ja võimekust, kasvatades motivatsiooni, usaldusväärsust ja teadmisi ning andes erinevaid vaatenurkasid. Samas aga ei tohi võtta kaasamist kui meetodit ülesannete delegeerimiseks.

### **1.3. Kaasamise maht ja tasemed**

Kaasamine oma olemuselt on suhteline, kuna iga töötaja, ametnik ja (tava)inimene näeb ja tunnetab seda erinevalt. Mõni inimene soovib olla aktiivsem kaasaráákija kui teine; mõni aga soovib ainult omaette töötada. Seda enam võib esile kerkida küsimus, et mis hetkel piisab kaasamisest sellises mahus, nagu seda tehtud on. Kübar ja Hinsberg (2014: 11) on leidnud, et kaasamise puhul loeb kvaliteet, mitte kvantiteet ning halvasti läbiviidud kaasamine võib lõppeda hoopis paljude kaasatute pahameelega. Sellest tulenevalt on Kübar ja Hinsberg (2014:

11-12) välja toonud olukordasid, kus kaasamine ei toimi: kui otsus on tehtud või kui võimalikuks osutubki ainult üks lahendus; kui puuduvad kaasamisoskused ja –teadmised ning kui puudub austus osalejate arvamuse vastu. Vabatahtlike toetusorganisatsioon peab vabatahtlike kaasamisel oluliseks seda, et kaasaja kui vastav töötaja asetab end vabatahtlikke olukorda (Voluntary Sector...2016), pidades silmas nende kõiki võimalusi ja ka võimalikke takistusi vabatahtlikuks saamisel. Ainuüksi juhatus ei saa teha organisatsiooni jaoks häid otsuseid, vaid nad peavad edukateks muudatusteks läbi rääkima ka vähemalt keskastme töötajatega (Nikolic jt, 2014: 408), et otsusega ei tehtaks kellelegi hoopis kahju.

Tulles siinkohal tagasi küsimuse juurde, et mis hetkel kaasamisest piisab, siis Euroopa Liidu Euroopa Sotsiaalfondi poolt välja antud kaasamisteemaline materjal (2010) selgitab, et piisavalt on kaasatud juhtudel, mil:

- inimesed saavad probleemist kaasa rääkida nii, nagu nemad isiklikult seda näevad ning kaasaja on selleks loonud toetava õhustiku;
- kaasaja on loonud keskkonna, kus kõik saavad kaasa rääkida (küsimuste selgitamine, tehnilised võimalused jne);
- saadud informatsioon on rakendatav;
- kaasatud inimesed on protsessiga rahulolevad.

Töötaja kaasamine ja kaasatus sõltuvad muuhulgas ka tema tööülesannetest endist. Mõne rolli puhul organisatsioonis on juba tööiseloому tõttu kaasatus suurem kui teise puhul. Kaasatust määravad seega tööülesanded, töödefiniitsioon ja tööstandardite järgmine (Farmer ja Fedor, 2001: 193). Viimase puhul on töötajal võimalus kaasa rääkida oma töönormides ja nende täitmise korrast. Samas ei tohi unustada, et läbi kaasamise luuakse hea võimalus mõjutamiseks töötaja tööga rahulolu. Nagu eelpool mainitud, võib tööiseloому ja roll mõjutada kaasatust ja sealjuures ka oma juhtidega suhtlemist, ent pidev suhtlus organisatsiooni juhtide ja töötajate vahel on üheks võimaluseks, kuidas suurendada tööga rahulolu (Stefanovska-Petkovska 2015: 84). Läbi omavahelise suhtluse saavad iga tasandi töötajad mõista organisatsiooni eesmäärke ja ülesandeid, luues seeläbi enda kui töötaja jaoks ka oma identiteedi ja osaluse. Ilma suhtluseta ei saa organisatsioon areneda, luua uusi võimalusi ja üksteise mõistmist (Saxena, 2010: 115-118), mis omakorda on suureks takistuseks eduka kaasamise puhul.

Kaasamise puhul saab rääkida ka täpsematest tasemetest. Üks võimalus selleks on jaotada kaasamine skaalale 0-5 (vt Tabel 2).

**Tabel 2: Kaasamise tasemed** (Euroopa Sotsiaalfondi...2010)

Tasand	Nimetus	Selgitus
0	Mittekaasamine	Kaasamine ei ole vajalik igas olukorras.
1	Informeerimine	Ühesuunaline kommunikatsiooniprotsess, mis annab aluse kaasa rääkimiseks.
2	Konsulteerimine	Võimalus saada tagasisidet otsuse kavandi kohta.
3	Kaasamine	Nt koosolekuvormis arutelu tekitamine.
4	Partnerlus	Osalejad on võrdsel tasemel ning pole kindlates ja rangetes rollides kinni.
5	Võimustamine	Otsus sünnib avatud arutelul.

Erinevaid kaasamise mõõtmiskaalasid on tehtud veelgi. Näiteks on Blyton ja Turnbull (2004: 255-256, Knudsen jt 2011: 381 kaudu) loonud skaala, kus kaasamise sügavust saab mõõta alates mitteosalemisest läbi informatsiooni kogumise, ühise konsulteerimise ja otsustamise kuni töötajate kontrollimiseni mingi konkreetse ülesande täitmiseks.

Kaasamise teine pool on töötajate osalemine kaasamisprotsessis või kaasamise eesmärgiks seatud muudatuses. Knudsen jt (2011: 375) on paika pannud ka kolm osalemise võimalikku vormi:

1. otsene, individuaalne või tiimipõhine;
2. otsene kollektiivne;
3. kaudne või esindatud osalemine.

Esimese vormi puhul on oluline silmas pidada konkreetse töötaja või tiimi iseseisvust oma ülesannete täitmisel, mis on otseselt seotud ka nende oskuste ja teadmistega (Thompson ja McHugh: 1995, Knudsen jt 2011: 385 kaudu). Teise vormi puhul saame rääkida näiteks koosolekutest, kus koostöös tegeletakse mingi probleemi või otsusega. Kolmas vorm erineb esimesest kahest just seetõttu, et on kaudne osalemine ehk mingi otsuse puhul on kokkupuude vaid läbi konkreetse valitud ametniku (Knudsen jt 2011: 375).

Sarnaselt Knudsenile jt on osalemise vorme püüdnud kindlaks määrata ka Howard ja Gilbert (2008), nimetades seda täpsemalt kodaniku aktiivsuse indeksiks. Autorid panid paika neli tasandit tegevusetust üliaktiivseks. Selgitan neid alljärgnevas tabelis:

**Tabel 3: kodaniku aktiivsuse indeksi tasemed** (Howard ja Gilbert 2008: 17, autori koostatud)

Tasand	Nimetus	Selgitus
1.	Tegevusetu	Puudub igasugune osalemine tegevustes.
2.	Passiivne	Isik on ainult liige mõnes organisatsioonis.
3.	Aktiivne	Isiku aktiivsus väljendub organisatsioonitegevustes osalemisega.
4.	Üliaktiivne	Liige osaleb ja on liige ühes (või enamas) organisatsioonis.

Sellise indeksiga soovisid autorid näidata, et mõni tegevus või organisatsioon eeldab suuremat aktiivsustasandit kui teine. Näiteks olles liige mõnes heategevuslikus organisatsioonis, kus tegevus piirub regulaarselt raha annetamisega, on selline tegevus reaalsuses passiivsem kui mõnes teises, kus tegevus eeldab ka organisatsioonitegevuste korraldamist (Howard ja Gilbert 2008: 17). Küll aga kehtib kõigi osalusvormide puhul Auni soovitus luua sild erinevate osalusvormide vahele (Aun 2012: 77).

Kaasamiseks, arvestades erinevaid mahtusid ja tasemeid, on erinevaid meetodeid. Olgugi, et Kübar ja Hinsberg (2014: 51-52) leiavad, et kaasamise mõttes ei ole vahet, kas kaasatakse näiteks riigiasutuses või vabakonnas – peamised meetodid on ikka samad, tuleb Browne ja Cregani (2008: 670) hinnangul siiski teha vahet kaasamisel, mis keskendub kas info jagamisele või otsuste tegemisele. Info jagamise puhul on töötajatel võimalus jagada infot ja arvamust oma töö ning tööülesannete osas, otsuste langetamise puhul on töötajatel võimalus ja vabadus langetada otsuseid ning kasvatada seeläbi oma iseseisvust ja vastutust oma töö ning tööülesannete juures (Cabrera jt 2002: 44). Olenemata sellest, kumma lähenemise kasuks organisatsiooni juhtkond otsustab, aitavad mõlemad kasvada usalduse ja teadlikkusel ning vähendavad ärevust ja närvilisust organisatsioonis (Wagner jt 1997: 52), tingides seeläbi igal juhul parema ja meeldivama sisekliima.

Vaadates edasi konkreetsemalt meetodeid, siis neid on levinumaid ja mittelevinumaid. Eestis on kõige levinumad teavitusüritused, trükised, konsultatsioonid ja koosolekud (Kübar ja Hinsberg, 2014:55). Küll aga saab ka need eeltoodud meetodid lahti harutada ja mõelda, et näiteks kuidas oleks kõige parem teavitada või koosolekut alustada. Kübar ja Hinsberg (2014: 58) on selgitanud, et näiteks sobib koosoleku alustamiseks tutvustamisring, eriti juhul kui koosolekul osalejad ei ole omavahel tuttavad ja kaasamise osas võõrad. Samas aga kui osalejaid on koosolekul palju, üle 10-15 inimese, ei täida tutvumisring oma eesmärgi: aega kulub liiga palju ning omavahel võõrad inimesed ei suuda nimesid meelde jätta. Sel juhul võib tutvumisringi asendada hoopis väiksematele gruppidele mõeldud ülesannetega (Kübar ja Hinsberg, 2014: 58) ning ühes grupis olevad inimesed tutvuvad üksteisega ülesannet täites.

Kuigi meetodeid on palju, siis tuleb valida vastavalt oma eesmärkidele sobivaim, ent tekib küsimus, milline valik on parim ning kuidas selleni jõuda. Siinkohal soovivad Kübar ja Hinsberg (2014: 62), et heaks kaasamiseks tuleb olla kursis erinevate meetoditega, mida vastavalt vajadusele erinevatel hetkedel kasutusele võtta. Meetodi valik eeldab kursisolekut oma eesmärkidega, kuid veelgi olulisem on usaldus kaastöötajate vahel, et eesmärgid saavutada (Kübar ja Hinsberg 2014: 62). Seega sisaldab kaasamisprotsess endas mitmeid alaetappe – näiteks eesmärkide selget püstitamist ja tingimusi – näiteks usaldust, et kaasamine õnnestuda saaks.

## 1.4. Vabatahtlik töö ja vabakonnad

Vabatahtliku töö kui tegevuse puhul ütleb eesti keeles juba nimetus, mida see tähendab: töö, milleks ei ole kedagi sunnitud. Vabakonnana saab vaadelda ühte või mitut organisatsiooni, mille liikmed on seal vabast tahtest ning kes töötavad ühise eesmärgi nimel. Pessi ja Orvasaari (2010, Hanifi 2013: 35 kaudu) on defineerinud vabatahtliku töö järgmiselt: **tasustamata ja sundimata tegevus mingi grupi või rühma heaks**. Voluntary Sector Support (2016) defineerib vabatahtliku töö kui **tasustamata ajakuluka tegevuse inimeste, keskkonna või kindlate gruppide heaks**. Vabatahtlik töö on tegevus, mis on tehtud seega kellegi heaks, keda me ise isegi tunda ei pruugi. See on oma kasu püüdmata tegevus, mille osas ei eelda töö tegija mingit rahalist kasu (Zappala, 2000).

Eesti olukorda vabakondade osas väljendab 2014. aastal Tallinna Ülikoolis tehtud uuring „Kodanikualgatuse institutsionaliseerumine Eestis 2014“. Uuringust selgus, et 2014. aastaks oli

aktiivsete mittetulundusühingute (edaspidi MTÜ) keskmine vanus kasvanud ning peamiselt tegutsetakse oma kohalikul tasandil. Küll aga on mõned MTÜd liikunud juba ka maakondlikule tasandile oma tegutsemisvaldkonna osas. Kõige levinumad tegutsemisvaldkonnad on sport ja kehakultuur, järgneb kultuur ja vaba aja sisustamine (Kodanikualgatuse...2014: 111-112) ning vabatahtlikud on Praxise uuringu sõnul enamasti naissoost, pärit Tallinnast või Lõuna-Eestist (Vabatahtlikus...2014). Käesoleva töö kontekstis jääb küll Eesti Loomakaitse Selts levinud valdkondadest välja, ent TEDxTartu ning OLE ROHKEM lähevad minu hinnangul kultuuri ja vaba aja sisustamise valdkonna alla. Küll aga selgus uuringust veel, et organisatsioonide liikmete arvud on viimastel aastatel kahanenud ning ühe probleemina nähti rahastusallikate vähenemist MTÜde jaoks, mis omakorda on tinginud seisaku Eesti vabakondade seas (Kodanikualgatuse...2014: 112-114). Siinkohal tuleb aga arvestada, et tegemist on 2014. aastal ilmunud uuringuga, mistõttu möönan, et aastaks 2017 on seis tõenäoliselt muutunud.

Josan (2010: 79) leiab, et kolmandat sektorit tuleb näha kui valdkonda, kus kesksel kohal on töötajate füüsiline ja psühholoogiline heaolu. Peamiseks erinevuseks kolmanda sektori *versus* teiste sektorite vahel on asjaolu, et kolmas sektor ei pea oluliseks maksimaalse rahalise tulu saamist organisatsioonile, vaid pigem organisatsiooni ja kliendi vahelist suhet. Vabatahtlikke töötajaid on aga erinevates sektorites ja erinevatel ametipositsioonidel töötamas. Mõned ametid on sellised, mida palgatööl ei eksisteerigi; mõned aga on väga levinud palgatöölised ametikohad (Liao-Troth 2001: 424) (nt tegevjuht, kommunikatsioonijuht, personalispetsialist jt).

Vabatahtlik töö sai populaarsemaks 20. sajandi lõpuosas. See oli periood, mil osad teadlased näitasid oma huvi ka teiste teemade vastu, millega oldi nõus tegelema ja neid uurima ka tasustamata moel (Christauskas jt 2012: 517). Vabatahtlikku tööd on tihtipeale nähtud kui tasustamata tööd, seega vabatahtlikus organisatsioonis saavad mõnedel juhtudel palka vaid organisatsiooni juhatuse tasemel töötavad inimesed (Pessi 2011, Hanifi 2013: 35 kaudu). Selline mõtteviis ei innusta Pessi (2011, Hanifi 2013: 35 kaudu) sõnul aga teisi inimesi aktiivsed olema. Josan (2010: 80) selgitab, et vabatahtlikud organisatsioonid tuginevad suuresti just oma imagole, kuna just see räägib organisatsiooni kohta ning kas aitab või ei aita saada toetust. Seega väidab Josan (2010: 80), et kommunikatsiooni roll oma imago kujundamisel on kõige olulisem, kuna läbi kommunikatsiooni saavad vabatahtlikud organisatsioonid suurendada oma enesekindlust.

Christauskas jt (2012: 517) selgitavad, et vabatahtlik töö leiab aset pigem linnastunud piirkondades, kus just kohalikud elanikud soovivad oma ümbruskonda ühel või teisel moel paremaks ja aktiivsemaks muuta.

Samas aga ei ole vabatahtlike organisatsioonide liikmete rollid tihtipeale kindlalt jaotatud, vaid pigem saab iga liige tulla välja oma ideedega ja tutvustada neid, võttes seejärel nende projektide eest ka vastutuse. Seega ei pea iga vabatahtlik organisatsioon olema rangelt struktureeritud, vaid võib oma olemuselt olla lihtsalt suhtlusring sama huviga inimeste seas (Hanifi 2013: 35) ning toimidagi sel kujul. Ent samas mitmed organisatsioonid, kus enamik töötajaid on palgalised, kasutavad abiks ka vabatahtlikke. Sel juhul on organisatsiooni struktuur veidi teine. Mõned sellised organisatsioonid on näiteks haiglad, muuseumid ja erinevad agentuurid, mis tegelevad inimeste aitamise või nõustamisega. Vabatahtlike ja palgaliste töötajate kombineerimine võib aidata kaasa organisatsioonis aga erinevate mõtteviiside ja vaatenurkade levimisele ning ideede rohkusele (Matusik ja Hill, 1998; Liao-Troth 2001: 424 kaudu).

Suurbritannia vabatahtlike toetusorganisatsioon toob välja neli erinevat aspekti, mida täheldada vabatahtlikkuse puhul organisatsioonidel. Loetelu kaudu saab mõista, mis on need aspektid, mida vabatahtlik töötaja silmas peab nii organisatsiooni valikul kui ka juba organisatsioonis tööl olles. Toon need välja alljärgnevalt koos selgitustega (Voluntary Sector...2016):

1. **Valik** – vabatahtlik tegevus peab olema vabatahtliku enda isiklik otsus ja vabadus; samuti ka vabadus mitte siduda end mõne organisatsiooniga.
2. **Mitmekesisus** – vabatahtlik tegevus on mõeldud kõigile, olenemata nende taustast, rassist, rahvusest, religioonist, vanusest, soost, suhtestaatusest, seksuaalsest orientatsioonist või puudest.
3. **Vastastikune kasu** – vabatahtlikud ohverdavad oma aega ja panustavad omapoolse tööga ning kuigi selline töö ei saa rahaliselt tasustatud, on tunnustus sellegipoolest vajalik ja motiveeriv edaspidiseks.
4. **Tunnustamine** – tunnustamine on peamine väärtus loomaks usaldusväärset ja õiglast suhet vabatahtliku ja tema valitud organisatsiooni vahel. Tunnustamine on praktika, mis laieneb kogukondadele, ning sisaldab endas vabatahtliku panustatud töö märkamist.

## 1.5. Vabatahtlike motivatsioon

Vabatahtlike motivatsiooni nõ tasuta töö tegemiseks on uuritud mitmete autorite poolt. Siinkohal tasub eristada nii vabatahtlike enda motivatsiooni kui terve meeskonna motivatsiooni.

Tiimi motivatsiooni on uurinud näiteks Hu ja Liden, kes leidsid, et tiimi motivatsioon on samaväärne tiimi edukusega. Sealjuures nentisid autorid, et motivatsiooni olulisteks soosijateks on organisatsiooni liikmetevaheline koostöö ja organisatsiooni elujõulisus (Hu ja Liden, 2015: 1121-1122.). Samas aga mõnel juhul peavad organisatsioonid või nende juhatus valima õnnelike liikmete või hea tulemuse vahel. Puffer ja Meindl (1992) on leidnud, et organisatsioonis peab vastavalt organisatsiooni eesmärkidele ja väärtustele ning liikmete motivatsiooni põhjustele haakuvaid stiimuleid rakendama. Õnnelike liikmete puhul tuleb neile pakkuda stiimuleid, mida nad väärtustavad. Hea tulemuse puhul tuleb töötajatele pakkuda stiimuleid, mis sobituvad ka organisatsiooni eesmärkide või väärtustega ning seepärast on esmatähtis mõista oma liikmete motivatsiooni (Puffer ja Meindl, 1992: 433). Näiteks kui vabatahtlikku tööd tegev liige on ka tasustatud tööl sama ala peal, siis pakkuda talle ka koolituse võimalusi.

Vabatahtlikel on tihti suurel valikul erinevate organisatsioonide vahel, millega liituda, mistõttu saavad määravaks ka oma isiklikku arengut mõjutavad tegurid. Sellest tulenevalt soovitatatakse organisatsioonidele see kohe enda jaoks samuti reaalselt selgeks mõelda, et mida üks (tava)liige sellest organisatsioonist vastu saab ja mida talle pakutakse. Sealjuures tuleb tähelepanu pöörata ka vabatahtliku töökeskkonnale, organisatsiooni asukohale, nõudmistele ja täpsetele ülesandekirjeldustele (Voluntary Support...2016: 9-12).

Ent lisaks tiimi motivatsioonile on rohkem tähelepanu pööratud üksikliikmete motivatsioonile. Vabatahtlike motivatsiooni saab vaadelda erinevate aspektide kaupa, millest järgemööda ülevaate annan.

Sisemist motivatsiooni vabatahtliku töö tegemiseks on paljude seast uurinud näiteks Taysir jt (2013), Martinez ja McMullin (2004) ning Bassous (2014), kelle puhul ühise joonena saab välja tuua, et üks põhjus vabatahtliku töö tegemiseks tuleneb oma enda soovist midagi ära teha.

Taysir jt (2013) leidsid, et peamine põhjus, miks tehakse vabatahtlikku tööd, on **altruistlik**. Vabatahtlikud leiavad, et materiaalsest hüvangust on olulisem psühholoogiline või moraalne

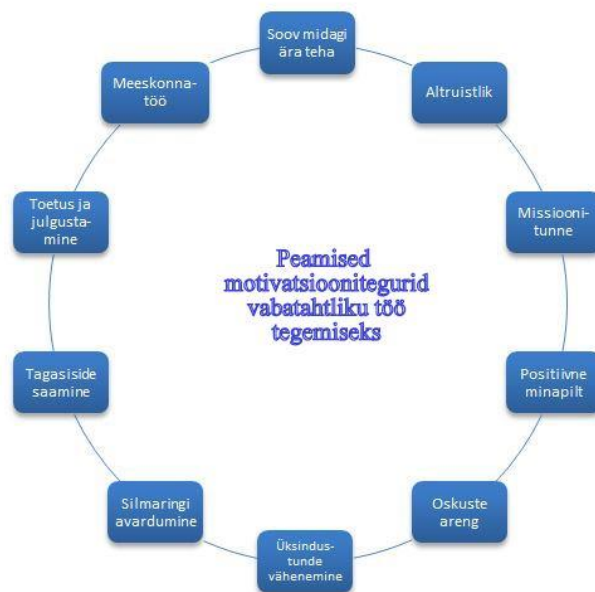


tagasiside oma tegevusele. Samuti leidsid autorid, et altruistlik mõtteviis ja tegutsemine vabatahtlikuna ei olene vabatahtlike positsioonist või organisatsiooni eesmärgist (Taysir jt 2013: 183). Sarnaselt Taysirile jt leidsid Martiniez ja McMullin (2004: 125), et vabatahtlikke köidab enim mõte, et nende tegevusest muutub midagi; teisisõnu idee, et nende töö efektiivsus aitab vastava organisatsiooni eesmäärke saavutada ning omakorda leidis Bassous (2014: 372), et peamiseks motivatsiooniks vabatahtlikku tööd teha, on missioonitunnetus. Jiaying ja Schuett (2014: 82) leidsid, et vabatahtlik tegevus aitab üksikisiku tasandil kaasa lisaks veel ka positiivse minapildi kujunemisele, enesehinnangu tõusule ning üldisele hea- ja rahulolule. Teadmine, et töötaja saab organisatsiooni elus kaasa lüüa; et tema arvamust võetakse kuulda, mõjub hästi töötaja enesehinnangule, enesekindlusele ja ka vaimsele tervisele (Stefanovska-Petkovska 2015: 76). Ent vabatahtliku töö pikkuse puhul on määravateks teguriteks tööga rahulolu ja motivatsiooni ehk stiimulite säilimine ja uute loomine (Chacon jt 2007: 627), vastasel juhul ei ole vabatahtliku tehtav töö pikaajaline.

Autorid Taysir jt (2013) olid oma töös vaadelnud eraldi nooremate vabatahtlike motiive. Selgus, et noorte vabatahtlike jaoks on peamiseks põhjuseks aga oma oskuste arendamine ja lisakogemuse saamine. Samuti on noorte jaoks oluline eneseparanduse (*self-healing* ing k) tegur – seeläbi tunnevad noored end vähem üksikuna. Kolmanda faktorina saab välja tuua ka „õpi läbi kogukonna“ (*learn through community* ing k) mõtteviis ehk koos teise inimestega tegeletakse suuremal või vähemal määral ka sotsiaalsete ja ühiskonna puudutavate probleemidega, mis läbi noored saavad aimu enda jaoks tihtipeale uutest probleemiallikatest (Taysir jt 2013: 183-185).

Bassous (2014) uuris oma töös lisaks seesmistele motivatsioonipõhjustele ka väliseid. Selgus, et nendeks on näiteks **töötajate soov saada oma tegevusele tagasisidet, tööga rahulolu, ühine otsuste langetamine meeskonnas, juhtkonna areng, toetus ja julgustamine**. 80% vastanutest leidsid, et juhtkonnal on oluline roll motivatsiooni kujundamisel; see-eest mõned üksikud inimesed tunnistasid, et juhtkond võib mõjuda ka demotiveerivalt (Bassous, 2014: 373).

Peamised motivatsioonitegurid, mida on nimetanud erinevad autorid, vabatahtliku töö jaoks võtab kokku järgnev joonis:



Joonis 1: Peamised motivatsioonitegurid vabatahtliku töö tegemiseks (Bassous 2014: 372; Taysir 2013: 183-185; Jiaying ja Schuett 2014: 82; Puffer ja Meindl 1992: 433, Martinez ja McMullin 2004; autori koostatud)

Jooniselt on näha, et paljud põhjused on seotud konkreetselt **isiku endaga** (missioonitunne, positiivne minapilt jt), ent teisalt on osad seotud ka **vajadusega meeskonna ja teiste inimeste järele enda ümber** (toetus ja julgustamine, üksindustunde vähenemine, meeskonnatöö jt).

Vabatahtlike puhul tuleb vaadelda ka nende kohusetunnet või kiindumust (*organizational commitment* ing k) vabatahtliku töö puhul. Töötajate osas on kohusetunne oma olemuselt erinev, ent definitsiooni järgi saab seda vaadata kui astet, mis näitab, kui suures osas tunneb töötaja oma ülesannete osas tööandja ees kohustust neid täita (Liao-Troth 2001: 427). Tihtipeale peetakse kohusetunnet hoopis „meeldimiseks“ – ehk teisisõnu arvestatakse seda, kui palju töötajale tema organisatsioon meeldib, ent Liao-Troth (2001: 427) leiab, et siinkohal tasub siiski vaadata pühendumust definitsiooni järgi, mitte ainult emotsioone silmas pidades. Allen ja Meyer (1990) on sõnastanud kolm eri vormi organisatsiooni kiindumuse osas, mis on leitavad alljärgnevas tabelis:

**Tabel 4: organisatsiooni kiindumuse vormid** (Allen ja Meyer 1990, Liao-Troth 2001: 427 kaudu; autori koostatud)

Aste ja vormi nimetus	Selgitus
1. (Üli)emotsionaalne pühendumus	Emotsioonidel ja kuuluvustundel põhinev organisatsioonile pühendumine.
2. Jätkuv pühendumine	Töötaja ei lahku organisatsioonist peamiselt tööandjast ja/või organisatsioonist lugu pidamise tõttu.
3. Normatiivne pühendumine	Töötaja tunneb ise kohustust oma tööga jätkata.

Ülaltoodud tabelist lähtub, et esimese taseme puhul räägime me eelmainitud „meeldimistasemest“, kus kas organisatsiooni tegevus või iseenda jaoks saavutatav heaolutunne on piisavalt olulised, et organisatsiooniga liituda. Seda taset ei tohi aga alahinnata, kuna just meeldimine on siiski esimeseks oluliseks tunnuseks organisatsiooni valiku puhul nii vabatahtliku kui ka palgalise töö puhul. Tihtipeale on inimestel võimalik valida mitme eri organisatsiooni puhul ja lõpuks tehakse valik selle kasuks, kus nad saavad olla kõige õnnelikumad (Liao-Troth 2001: 427-428).

Teise taseme puhul leiab töötaja, et kui ta organisatsioonist lahkub, siis võib olla selle tagajärg organisatsioonile endale olla negatiivne. Selle taseme puhul ei seata esikohale töötaja enda soov. Kolmanda taseme puhul tunneb töötaja, et ta on vajalik ja soovib ise jätkata oma tööülesannetega ning aidata organisatsioonil uute eesmärkideni jõuda. Selle taseme puhul on töötajal tugev seos organisatsiooni veendumuste, väärtuste ja traditsioonide osas ning väljendab seda ka oma töös, täites korrektselt ja vastutusrikkalt oma tööülesandeid (Liao-Troth 2001: 427-428). Ideaalses plaanis võiksid tasemed töötaja karjääri jooksul järjest kasvada. Kasvamine aga eeldab töötaja kaasamist, et ta saaks jõuda tasemini, kus ta näeb ja tunnetab ise oma vajalikkust (tase 3).

Bassous leidis (2014: 373) seose töötaja ja tema organisatsiooni kuulumise perioodi vahel: töötajad, kes on organisatsiooni kuulnud juba vähemalt 10 aastat on motiveeritumad. Vabatahtlikud ei tööta täiesti iseseisvalt või geograafiliselt eraldi, vaid enamasti meeskondades ja tihedalt koos. Seega on organisatsiooni ajaliselt kuulumine või sealt lahkumine seotud

otseselt organisatsiooni toimimise ja sisekliima endaga (Chacon jt 2007: 629). Sama mõtet kinnitavad ka Fischer ja Schaffer (1993, Chadda ja Rai 2016: 114 kaudu), et vabatahtliku töötaja suhe organisatsiooniga sõltub oluliselt organisatsiooni väärtustest. Fischer ja Schaffer (1993, Chadda ja Rai 2016: 114 kaudu) leidsid, et kui töötaja jaoks on organisatsiooni väärtused tema endaga kooskõlas, siis annab see suurema tõenäosuse, et töötaja tahab jääda organisatsiooni ja seda omalt poolt edasi arendada.

Kui aga organisatsioon tahab ise teada saada, kui kauaks töötajad plaanivad organisatsiooni jääda, siis Chacon jt (2007: 640) soovivad seda otse küsida. Seeläbi on võimalik ka organisatsiooni juhtivatel töötajatel paremini mõista oma töötajate motivatsiooni, ootusi ja soove. Seeläbi on pandud alus ka tööga rahuloluks edaspidi. Kui töötajatel on juba algusest peale tugev emotsionaalne side oma organisatsiooniga, siis on töötajatel suurem motivatsioon järgida organisatsiooni väärtusi ja aidata täita eesmärgi. Samuti on töötajad siis suurema tõenäosusega valmis täitma ka ülesandeid, mis algselt neile pole mõeldud või on mingis aspektis ebaseadmisdivad (Temminck jt 2013: 404).

**Tabel 5: Tööga rahuloleku tegurid** (Bassous 2014: 374; autori poolt koostatud)

Tööga rahulolu mõjutavad tegurid	
Sisemine	Välimine
Eesmärkide seadmine	Töökeskkond
Tööandja käitumine	Protseduurid
Väärtused	Turvalisus

Ühtlasi selgitas Bassous (2014: 373), et motivatsiooni ja pikemaajalist töötamist kujundavad kaks eri aspekti: rahulolu töökohaga ja missioonitunne. Rahulolek oma töökohaga jaguneb omakorda sisemiseks ja välimiseks ning on üheks peamiseks teguriks vabatahtlikkusse organisatsiooni jäämise puhul. Tööga rahulolematuse on aga üheks põhjuseks, mis võib vabatahtliku töötaja motivatsiooni langetada. Viimase lisateguriteks võivad veel olla ebasobivad töötingimused, tööiseloomu puudumine, vastutusvõimaluse puudumine või liigne vastutus oma ülesannete puhul ja töö sisu (Herzberg 1966; Chadda ja Rai 2016: 113 kaudu; Chacon jt 2007: 630).

Organisatsioonis töötamise ja seal jätkamise eelduseks on tööga rahulolu. Pikemas perioodis – rääkides viiest ja rohkemast aastast – on oluliseks organisatsiooniga emotsionaalne seotus ja töötaja täpne roll tema ülesannete täitmisel (Chacon jt 2007: 638). Emotsionaalse seotuse all mõistan siinkohal olukorda, kus organisatsiooni tegevusala on vabatahtlikule lähedane.

Seega saab öelda, et vabatahtlikusse organisatsiooni uute liikmete saamisel ja ka vanade olijate motiveerimiseks on palju erinevaid võimalusi. Sealjuures on olulisem mõelda kahepoolset – ehk teisisõnu nii vabatahtlikul kui ka organisatsioonil endal – läbi, miks ja milliste ootustega teineteisele vastu minnakse. Organisatsioon peab ära kuulama uue liikme motiivid ning uus liige võtab uue infona vastu organisatsiooni ootused ja võimalused.

Organisatsiooni otsustada on, milline on nende seisukoht kaasamise osas ja millisena seda nähakse. Töö autorina teooria põhjal leian, et kaasamiseks on erinevaid võimalusi, küsimus on, et millist kasutada. Iga organisatsioon ja iga inimene peab mõistma, milline on parim valik tema ja tema meeskonna jaoks.

Oletame, et organisatsiooni liikmetel on vaja tutvuda – see on eesmärk. Järgneb samm kaasamise meetodi otsustamiseks – kas on selleks siis tutvumishommik kontoris; ühine koosolek või hoopis ühine väljasõit koos meeskonnamängudega. Meetodi valikul on vaja mõelda, kui palju on osalejaid; kas nad on omavahel täiesti võõrad; mis on nende kokkusaamise hilisem eesmärk – kas need inimesed hakkavad meeskonnana koos tööle või veedavad koos vaid järgmised paar tundi. Kaasamine ei ole seega vaid ühekordne ülesanne, vaid pigem etappide kogum, mille kaugem eesmärk on panna meeskond hästi tööle, kuna kõigil on olemas teadmine, et nad saavad ja võivad kaasa rääkida.

## 2. Eesmärk ja uurimisküsimused

Käesoleva töö raames olen uurinud Eesti kontekste, erinevaid organisatsioone ning teoreetilist materjali vabatahtliku töö ning selle motivatsiooni ja kaasamise osas. Laiemas plaanis ongi käesoleva töö eesmärk **saada ülevaade** eelpool mainitust. **Kitsamas plaanis on töö eesmärk anda vabatahtlikele organisatsioonidele soovitusi, kuidas hoida ja kaasata oma liikmeid tegevusse**, et vältida liikmete lahkumist organisatsioonist ning samas pakkuda neile väärtuslikku töökogemust ja kaasalöömisvõimalust.

Et oma eesmärgile lähemale jõuda, olen püstitanud töö jaoks järgnevad küsimused:

- millised võivad olla vabatahtlikud organisatsioonid?
- millistel põhjustel on asutud tegema vabatahtlikku tööd?
- millised on vabatahtliku töö plussid ja miinused?

Esimene uurimisküsimus keskendub sellele, millised on organisatsioonide tavad, kui tihti kohtutakse; kasutatavad suhtluskanalid, struktuur. Teine küsimus keskendub eelkõige motivatsiooniteguritele, mis mängisid rolli organisatsiooniga liitumisel ning kolmas küsimus keskendub juba tänasele hetkele, mil vabatahtlikud on aktiivsed ning omavavad teatavat kogemust vabatahtlikus tegevuses, et hinnata selle plusse ja miinuseid.

Oma töö lõppeesmärgi puhul ehk soovitude andmisel olen seega tuginenud kogu uuritud andmestikule: teoreetilise materjalile ning analüüsitud intervjuudele, et nende sümbioosina õnnestuks anda reaalselt rakendatavad soovitused.

Vabatahtlike organisatsioonide iseloomustus ja eripärad on leitavad peatükist 4.1., vabatahtliku töö tegemise põhjused peatükist 4.2. ja plusside-miinuste ülevaade peatükist 4.3.

## **3.Metoodika**

Käesolevas peatükis tutvustan uuritavaid organisatsioone, selgitan lahti valimi koostamise põhimõtted ja andmekogumise viisi ning kirjeldan, kuidas toimus intervjuude ja andmete analüüs.

### **3.1. Uurimisobjektid**

Siinses alapeatükis olen välja toonud kõigi kolme uuritava organisatsiooni tutvustused. Struktuurijoonised on välja toodud järelduste peatükis.

#### **3.1.1 OLE ROHKEM**

OLE ROHKEM on üliõpilaskonna sihtasutuse alla kuuluv organisatsioon, mille eesmärgiks on OLE ROHKEM vaimu loomine Tartus. OLE ROHKEM püüdleb oma tegevuses selle poole, et iga tudeng leiaks enda jaoks mõne koha (nt sobiva organisatsiooni), kus ta saaks endale sobival viisil ja huvipakkuval teemal tegutseda. Sellest ka OLE ROHKEM mõtteviis, mis sisaldab endas põhimõtet, et õige tudeng otsib alati enda jaoks uusi viise, kuidas areneda. OLE ROHKEM soovib, et Tartust saaks koht, kus kõikide anded saaksid avalduda. Sellest tulenevalt on OLE ROHKEM pannud paika, milline võiks olla üks tudeng:

- a) õpib mõtestatult;
- b) omandab häid kogemusi;
- c) elab tervislikult;
- d) muudab maailma (OLE ROHKEM kodulehekülg 2017).

Tegevus jaguneb organisatsioonil kuueks põhivaldkonnaks: organisatsioonide areng, kommunikatsioon, personal, partnerlus, ürituskorraldus ning finants. Valdkondade all on oma meeskonnad (nt kommunikatsiooni- ja personalivaldkonna all) või siis põhiüritused või projektid (organisatsioonide arendus, ürituskorraldusvaldkond). Valdkondadel on siiski oma juhid ehk teisisõnu peamiselt vastutavad isikud, kes siis juhivad projekte ja/või meeskondasid. Kogu organisatsiooni juhib tegevjuht. Valdkondade juhid koos tegevjuhiga moodustavad ka

organisatsiooni juhatuse, mis annab hea võimaluse kogu organisatsiooni liitmiseks, kuna on olemas nõ vahelülid ehk valdkondade juhid, kes vahendavad info liikumist.

### **3.1.2. Eesti Loomakaitse Selts**

Eesti Loomakaitse Selts (edaspidi ELS) on 2000. aastal loodud mittetulundusühing, mille missioon on abivajavate loomade eest hoolitsemine ning ka väärkohtlemise ennetamine (ELS kodulehekülg 2017). ELS on üle Eesti toimiv organisatsioon, kelle poole saab pöörduda nii loomade ja nende heaoluga seotud küsimustes kui ka abistav osapool neile, kelle loom on kaduma läinud. ELS tegeleb samuti teavituskampaaniate korraldamisega.

ELSi kõrgeimaks organiks on üldkoosolek, mis valib või kutsub tagasi juhatuse liikmed ning samuti kinnitab majandusaasta aruande. Juhatuse roll on igapäevatöö juhtimine, sealhulgas palgaliste töötajate töölevõtmine ja nende töö koordineerimine. Palgalisi töötajaid on ELSil kolm: kommunikatsioonijuht, PR-juht ning hädajuhtumite juht. Seega vabatahtliku töö osa moodustavad ELSil juhatuse liikmed ja omakorda vabatahtlikud, keda on organisatsioonil umbes 40 – sõltuvalt käesolevast ajahetkest.

### **3.1.3. TEDxTartu**

TEDxTartu organisatsioon korraldab Tartus TED konverentsi, mis toimub kord aastas. TED konverentsi motoks on „ideed, mis on väärt levitamist“ (*ideas worth spreading* – ing k) ning TEDx nimetus tuleneb faktist, et „x“ näitab nimes järelekorraldatud üritust (TED kodulehekülg...2017).

Tartu konverentsi korraldamise meeskonnas on – sõltuvalt aastast – umbes 15 liiget, kelle vahel on erinevad valdkonnad (nt kommunikatsiooni-, visuaalide-, esinejatevaldkonnad) jagunenud ja omakorda igale liikmele kindel roll antud. Struktuurijoonistelt (vt joonis 4, ptk 5) on kujutatud rollid ülesandena, kuigi mõnda ülesannet on täitmas ka mitu isikut. Näiteks esinejate valdkonna all on kontaktisikud, kelleks 2016. aastal oli viis inimest (TEDxT-K).

Konverentsi korraldamine jaguneb seitsmesse valdkonda. Esimeseks on TEDxAdventures, mis oma sisult on ideede levitamine meeskonnasiseselt enne konverentsi ehk siis plaanide paikapanemine, mis teemasid käsitleda ja kuidas konverentsi sel korral läbi viia (TED kodulehekülg...2017). Edasi jaguneb struktuur esinejate, sponsorlusega, visuaalide,



kommunikatsiooni, tehnika ja üritustega tegelemiseks. Ürituste all saab TED konverentsi puhul silmas pida järeldusi, mis toimub konverentsi järgselt, ja ka erinevate TED konverentside ühisvaatamisi (TEDxT-K, TEDxT-J).

### 3.2. Valim

Käesoleva töö jaoks sai välja valitud kolm erinevat vabatahtlikku organisatsiooni. Organisatsioonid valisin pidades silmas põhimõtet, et organisatsioonide tegevusala võiks olla võimalikult erinev. Erinevuse all olen silmas pidanud seda, et analüüsi alla ei võtaks näiteks kahte tudengiorganisatsiooni, vaid et nende tegevusala oleks võimalikult erinev: tudengiorganisatsioon, loomakaitsega tegelev organisatsioon ning kultuurielu sündmust korraldav organisatsioon. Samuti oli oluliseks see, et organisatsiooni põhitegevus ei oleks suunatud samale põhisihthgrupile – näiteks kaks organisatsiooni, kes tegutsevad ainult tudengite heaks.

Igas organisatsioonis tuli läbi viia kolm intervjuud. Eesmärgiga saada võimalikult laialdane, ent samas ka põhjalik vaade organisatsiooni siseellu kui ka vabatahtlike motivatsioonile, sai otsustatud, et intervjuud viin läbi nii juhi, kommunikatsioonijuhi kui ka tavalikmehga. Küll aga tuli arvestada, et paljudes vabatahtlikes organisatsioonides ei ole nii kindlaid ametipositsioone paika pandud ja seega tuli minul rollidest niivõrd rangelt kujul lahti öelda ning leida alljärgnevad inimesed:

- 1) isik, kes tegeleks organisatsiooni juhtimistasandiga seotud ülesannetega;
- 2) isik, kes tegeleks organisatsiooni kommunikatsiooni- ja/või personaliküsimustega;
- 3) isik, kes tegeleks organisatsioonis talle antud ülesannete täitmisega.

Intervjueeritavate leidmisel oli esimene samm juhtivtasandi liikmehga suhtlemine. Kõigi kolme organisatsiooni osas aitasidki juhid leida ka teised intervjueeritavad. Siinkohal pidin töö autorina arvestama, et taoline valik töö kontekstis teiste inimeste poolt võib omakorda mõjutada tööd: näiteks suhtlen enese teadmata inimesega, kes on organisatsiooni siseeluga väga rahul või vastupidi täiesti rahulolematu, mis omakorda mõjutab minu töö tulemust.

Intervjuusid läbi viies küsisin erineva taseme töötajatelt erinevaid küsimusi. Intervjuukavast (vt Lisa 1) on näha, et põhiküsimused on küll olnud kõigile intervjueeritavatele samad; erinevused tulevad sisse organisatsiooni siseelu ja kaasamise juures.

Intervjueeritavatega viisin läbi semistruktureeritud intervjuud vastavalt intervjuu kavale. Intervjuu alguses küsisin vabatahtliku tausta kohta: millised on tema kohustused praegu lisaks vabatahtlikule tegevusele; kui kaua on ta vabatahtlik olnud jne. Jätkasin organisatsiooni puudutavate teemadega, liikudes seejärel edasi vabatahtliku enda motivatsiooni üle. Intervjuu lõpuosas vestlesime kaasamise teemadel: mida tema kui vabatahtlik oma organisatsiooni kontekstis selle all mõistab.

Semistruktureeritud intervjuu puhul on võimalik muuta intervjuu käigus küsimuste järjekorda ja küsida täpsustavaid küsimusi (SAMM: Lepik jt, 2017). See andis minule kui intervjueerijale hea võimaluse uurida vajadusel rohkem ühe või teise teema kohta, mille peale ehk algselt ei tulnudki. Järgnes intervjuude transkribeerimine, mille puhul olen mõned intervjuud transkribeerinud ise ning mõned transkriptsioonid on tehtud kolmandate osapoolte poolt. Transkriptsioonid, mida ei ole teinud mina ise, tuli minu poolt üle kontrollida.

### **3.3. Andmeanalüüs**

Andmeanalüüsi puhul tuginesin oma uurimisküsimustele; analüüsimeetod oli horisontaalanalüüs. Alustasin andmete (käesolevas töös intervjuude) lugemisega, luues enda jaoks koodide süsteemi, kus märkisin lõigud ära vastava koodi alla (nt vabatahtliku motivatsioon, plussid ja miinused, kaasamine).

Andmeanalüüsiks kasutasin kooli poolt pakutud programmi MAXQDA. Programm võimaldab kõigi transkriptsioonifailide koondamist ja koodide loomist, et leida uurimisküsimustele vastused.

Horisontaalanalüüsi meetodit kasutatakse mingi juhtumi või olukorra, mis puudutab näiteks ühte inimest, gruppi, kohta, organisatsiooni või koostoimet, uurimiseks. Horisontaalanalüüs annab võimaluse uurida sarnasusi, erinevusi, probleeme läbi olukorra või juhtumi (SAGE Research...2015). Samuti võib horisontaalanalüüs aidata meil näha uusi uuritavaid aspekte ning esitada seeläbi uusi küsimusi, mille peale me algselt ei pruukinud tullagi (Khan ja VanWinsberghe, 2008).

Andmeanalüüsi esimeseks sammuks oli transkriptsioonide läbi lugemine, et saada iseendale esmane arusaam. Seejärel jätkasin uurimisküsimuste põhjal koodide loomisega programmis MAXQDA. Kasutatud koodid koos selgitustega olid:

- a) vabatahtliku töö tegemise põhjused (ehk peamised motivatsioonitegurid, miks otsustati vabatahtliku töö kasuks);
- b) kaasamine (kaasamine kui mõiste; mida selle all silmas peetakse);
- c) (vabatahtliku töö) plussid (intervjueeritava subjektiivne arvamus);
- d) (vabatahtliku töö) miinused (intervjueeritava subjektiivne arvamus);
- e) motivatsioon vabatahtliku töö jaoks (praegusel ajahetkel peamine põhjus tegevuse jätkamiseks);
- f) teiste motivatsioon vabatahtliku töö jaoks (mis võivad olla need tegurid, miks teised inimesed on asunud tegutsema vabatahtlikult);
- g) organisatsiooni tutvustus (intervjueeritava poolt antud info oma organisatsiooni kohta);
- h) suhtluskanalid (milliseid suhtluskanaleid tema ja tema organisatsioon kasutab);
- i) kohtumised (kui tihti kohtub vabatahtlik teiste organisatsiooni liikmetega);
- j) traditsioonid (kas ja millised on organisatsiooni traditsioonilised sündmused).

Koode tuli töö jooksul endale juurde luua, näiteks mõned ka üksteisest eraldada. Näiteks võisid erineda peamised põhjused, miks asuti vabatahtlikku tegevusse ja praegused põhjused, miks sellega jätkatakse.

Vastavalt eeltoodud koodidele hakkasin järk-järgult transkriptsioone läbi lugema, selekteerides võimalikud uurimisküsimuste vastused vastavalt koodidele. Kui vastused koodide alla paigutatud, siis koondab MAXQDA kõik ühe koodi vastused kokku, mis omakorda hõlbustas analüüsi tegemist ning vajadusel tulemuste paigutamist joonistele, tabelitele või skeemidele.

Jätkasin vastuste läbivaatamisega ja lugemisega tulemuste peatüki heaks. See tegevus hõlmas endast ka sobivate ja illustreerivate tsitaatide leidmist, et oma tulemusi nii omalt poolt ilmestada, kuid teiselt poolt ka tõendusmaterjali luua. Samuti oli vaja kokku koondada kõik intervjuudes edastatud mõtted, et mõista, mille alusel ehitada üles tulemuste peatükk. Kui see tehtud oli, asusingi paika panema esimest kava tulemuste peatüki jaoks ja asusin tsitaate ja kokkuvõtteid vastavalt loodavatele (ala)peatükkidele kokku koondama. Tulemuste osas on tsitaatide viited lühenditena, kus esimesed tähed (OR/ELS/TEDxT) tähendavad organisatsiooni ning järgnev üksik täht (J/K/T) vastavalt kas juhatusasandi töötaja, kommunikatsioonijuht või tavaliselt.

## 4. Tulemused

Käesolevas peatükis olen esitanud oma uurimuse tulemused. Peatükk on üles ehitatud uurimisküsimuste järgi, paigutades uurimisküsimuse peamised tulemused ühe alapeatüki alla. Peatükis 4.1. alustan vabatahtlike organisatsioonide iseloomustuse ja eripärade tutvustusega, vabatahtliku töö tegemise põhjused on leitavad peatükist 4.2. ning vabatahtliku töö plussid ja miinused peatükist 4.3.

### 4.1. Vabatahtlike organisatsioonide iseloomustus ja eripärad

Siinses alapeatükis olen välja toonud kõigi kolme organisatsiooni eripärad, võttes eelkõige fookusesse organisatsiooni igapäevategevuse: kui tihti kohtutakse, milliseid suhtluskanaleid kasutatakse, milline on nende struktuur *versus* reaalne toimimine, traditsioonid ja kaasamine. Viimase puhul olen puudutanud just neid aspekte, et kas ja kui teadlikult organisatsioonis kaasamisele tähelepanu pööratakse ning kuidas seda senimaani tehtud on. Iga organisatsiooni tutvustuse lõpus olen esitanud lühida kokkuvõtte kõigist alapunktidest.

#### 4.1.2. OLE ROHKEM

##### Kohtumised

OLE ROHKEM organisatsioonil on välja kujunenud, et kord kuus toimub kohustuslik kohtumine (nt üldkoosolek), kus oodatakse iga liikme osalemist. Mõnel korral üldkoosolekult puudumine on vabandatav, ent kui seda juhtub liiga palju, siis võtab organisatsiooni juhatus selle fookuse alla ning uurib, miks nii läinud on. Enamasti on selleks arusaadav põhjus, kuid põhimõtteliselt on võimalik sel juhul juhatusel oma liikmele ka öelda, et nende koostöö ei saa jätkuda (OR-J, OR-T).

Samuti pannakse OLE ROHKEM organisatsioonis rõhku ka mitteformaalsetele kohtumistele, kus fookus on koos aja veetmisel, mitte niivõrd väga töö tegemisel (OR-T). Mõnel korral asendabki kord kuus toimuvat üldkoosolekut mitteformaalsem üritus. Seega on rõhk pandud faktile, et igal juhul saab meeskond kohtuda ja vajalikke asju arutada (OR-J). Mitteformaalse ürituse all peetakse silmas näiteks lauamänguõhtuid või väljasõite.

Eraldi toimuvad ka meeskondade kohtumised (nt kommunikatsioonimeeskond). Meeskondade kohtumise sagedus sõltub konkreetsest vajadusest, organisatsiooni juhatusele selleks reegleid seadnud ei ole:

*„Põhimõtteliselt kõik meeskonnad kohtuvad iganädalaselt, vahepeal pikemate vahedega – oleneb projektist ja staadiumist.“ – OR-P*

Seega saab jaotada kohtumised laias laastus kaheks: meeskondade kohtumised ja suuremad üldkohtumised. Kui enamasti kohtutakse vastavalt vajadusele, siis üldkohtumiste reeglilik on, et minimaalselt kord kuus. Omakorda jagunevad üldkohtumised formaalseteks ja mitteformaalseteks.

### **Suhtluskanalid**

OLE ROHKEM kasutab erinevaid suhtluskanaleid. Kõige laiemateks ja üldkasutatavamateks on Facebooki grupp ning meililist, mis on kasutada kõigi organisatsiooni liikmete poolt. Samas kasutavad kõik meeskonnad omavaheliseks suhtluseks erinevaid kanaleid – kasutusel on nii Facebooki grupivestlused, teised keskkonnad otseseks suhtluseks (nt intraveebid, Slack jt) kui ka meilid (OR-P). OLE ROHKEM ei ole ise ette seadnud reeglistikku, mille järgi tuleb valida sobiv suhtluskanal, vaid iga meeskond saab seda ise otsustada:

*„Siis iga meeskonnal on enda valida, mida nad kasutavad suhtlemiseks, kas Facebooki chati või meili teel.“ – OR-P*

Igapäevaselt aga on kõige efektiivsemaks suhtlusvormiks koosolek ise, mida OLE ROHKEM liikmed tunnistavad (OR-P, OR-T). Koosolekul on võimalik meeskonnal realselt ühes koos olla ning puuduvad võimalikud takistavad tegurid, mis esinevad just eelkõige e-kanalite puhul: tehnoloogilised takistused, internetiühenduse puudumine jne.

### **Struktuur ja reaalne toimimine**

Struktuur ja sellest tulenev hierarhia on OLE ROHKEM tegevusel suureks aluseks igapäevase tegevuse puhul, millest peetakse kinni. OLE ROHKEM organisatsiooni liikmed on leidnud, et struktuurist kinni pidades on neil suurim võimalus oma eesmärged saavutada ja seega on

struktuur ka eelnevalt läbi mõeldud, et organisatsioon koos oma liikmetega oleks elujõuline (OR-J).

*„Meil on vaja, et meil oleks endal tugev sisekultuur ja et meie liikmed oleksid õnnelikud, et nad saaksid päriselt arendavat kogemust; meil on vaja ressursse, meil peab olema hea kommunikatsioon ja me peame hästi suutma arendada organisatsioone ja lähtuvalt sellest on meil valdkonnad ka jaotatud.“* OR-J

OLE ROHKEM liikmed leiavad, et tugeva sisekultuuri ja õnnelike liikmete hoidmiseks on vaja läbi mõelda kogu tegevus – valdkonnad, meetodid ja võimalused. Seega ongi nende jaoks hierarhia paigas, mis on sätestanud erinevad meeskonnad ja juhid (OR-P).

### **Traditsioonid**

OLE ROHKEM jaoks on traditsiooniks eelkõige nende poolt korraldatav jõulupidu igal aastal detsembrikuus (OR-T, OR-P, OR-J). Kuna organisatsioon ei ole väga vana, siis pole veel jõudnud ka suuremad traditsioonid nende tegevuses kinnistuda, ent samas loodetakse neid siiski luua (OR-P).

*„Siis nüüd me tahame luua ka sellist liikmete vastuvõtu-esimese ürituse traditsiooni. Alati on midagi olnud, aga sel aastal me nüüd katsetasime seda esimest korda.“* OR-T

Vastuvõtu traditsiooni puhul tahetakse leida hea moodus, kuidas ka uued liikmed sulanduksid organisatsiooni ja kõik õpiksid üksteist tundma. 2016. aastal oli üritus selline, kus päeval toimus koolitus ning vanemate liikmete poolt oli õhtuks ettevalmistatud mitteformaalne üritus üheskoos aja veetmiseks. Selline formaat on aga organisatsioonil veel väljatöötamata, aga seatud üheks oma eesmärgiks, milleni tahetakse jõuda ja traditsioonide sekka kinnistada (OR-J).

### **Kaasamine**

OLE ROHKEM juhtkond mõistab kaasamise all vajalikku protsessi organisatsioonis. Rõhk on sellel, et tegemist on kestva tegevusega, mitte ühekordse ülesandega.

*„Mõistan tervet protsessi, mitte mõistet. Algab sellest, et kui sul inimene tahab tulla organisatsiooni, et sa aitad tal seda tundma õppida, sa aitad tal nõ leida endale koht, õige koht, kus ta tunneb, et ta saab teha seda, mida ta soovib. Sellest astmest edasi, siis aidata mõista, et mis ta seal teha saab, mis on eesmärgid ja ootused sellele kohale ja lähtuvalt sellest kaasata seda inimest edasi ka organisatsiooni ja neid tegevusi puudutavatesse otsustesse. Anda võimalus kaasa rääkida.“ – OR-T*

Kaasamise eesmärk OLE ROHKEM organisatsioonis on anda võimalus igal liikmel mõista organisatsiooni ennast, selle tegevusi ja loogikat; kuid kindlasti ka seda, miks on nende endi tegevus oluline ja mis sellest muutub või muutuda saab. Samuti peetakse oluliseks, et kaasatus ei püsiks ainult sellel astmel, millega liige ise tegeleb, vaid näiteks antakse võimalus kuulata ja kaasa rääkida ka teiste meeskondade tegevuse osas ning nähakse ja tunnetatakse oma vajalikkust:

*„Ma mõtlen seda, et kõik liikmed mõistavad, et miks nad midagi teevad ja miks me siin oleme. Ei ole see, et oled kuskil meeskonnas, aga sa ei saa oma funktsioonist aru. Kõik liikmed tunneksid, et nad teevad olulist asja ja et ka nende see väike... see tegelt ei ole väike panus, aga osad teevad väiksemaid asju, aga see on suuremas pildis hästi oluline, et nad kõik sellest aru saaksid. Kui liikmed saaksid suuremast pildist aru.“ OR-P*

*„Kui meil need siseüritused on või siuksed koosolekuga ühendatud, et siis me ikkagi küsime igalt meeskonnajuhilt, et kuidas neil läheb, mis on hästi, mis on halvasti. Kas neil on vaja mingit nõu.“ – OR-T*

Peamised meetodid, mida OLE ROHKEM organisatsioon kaasamisena näeb ja mida kasutab, on välja toodud alljärgnevas loetelus (OR-P, OR-J):

- üldkoosolek;
- siseüritused (nt lauamänguõhtud);
- arutelud ja nendesse liikmete kutsumine ja kaasamine;
- väljasõidud;
- tagasiside küsimine;

- abi küsimine.

Seega näeb OLE ROHKEM organisatsioon kaasamise vajalikkust ja on enda jaoks läbi mõelnud, mida selleks teha ja kuidas seda läbi viia.

*„Selles suhtes, et muidu pole väga mõtet organisatsioonis ollagi, kui sa seal niisama passid.“ – OR-T*

*„Kaasamine on just seepärast oluline, et kõik mõistaksid seda ja et me liiguksime ühes suunas! Kui kõik teeksid oma asju kuskil oma nurgas, siis läheks kindlasti kõik kaduma ja sinna visioonile ja eesmärgile lähemale jõudmisega läheks palju rohkem aega. Ma lihtsalt arvan, et me jõuame eesmärgini nii palju lähemale!“ – OR-P*

Mõistetakse, et eeltoodud meetodeid on vaja rakendada regulaarselt, st kui tagasisidet küsitakse vaid ühe korra, siis see ei täida organisatsiooni elujõulisuse seisukohast oma eesmärki (OR-P). Kõik intervjuueeritavad sellest organisatsioonist mõistsid kaasamist kui vajalikku protsessi ja et läbi selle on võimalik liikmetel ka reaalselt rohkem teha.

#### Kokkuvõte

OLE ROHKEM organisatsiooni liikmed suhtlevad omavahel tihedalt. Vähemalt korra kuus kohtuvad kõik organisatsiooni liikmed, ent kuna struktuuri poolest on organisatsioonil mitmed eri meeskonnad, siis oma meeskonnakaaslastega kohtutakse tihedamini. Vahepealsel perioodil on peamisteks suhtluskanaliteks e-kirjad ning sotsiaalmeedia. Oma tegevuses lähtutakse suuresti kindlast struktuurist, mis seab paika organisatsiooni meeskonnad, meeskondade juhid ja juhatuse. Organisatsioon allub tegevjuhile. OLE ROHKEM liikmed tähistavad üheskoos jõulusid ning tulevikus on plaan rakendada uute liikmete tutvumisüritust. Igapäevases töös on suur roll kaasamisel ja kaasatusel, et kõik organisatsiooni liikmed tunnetaksid nende vajatust ja oleksid kursis kogu organisatsiooni tegevusega.



### 4.1.3. Eesti Loomakaitse Selts

#### Kohtumised

Eesti Loomakaitse Seltsi eripäraks on see, et organisatsioon on geograafilisest aspektist vaadatuna väga laiali. Inimesed töötavad erinevates kohtades ning olgugi, et organisatsioonil on ka paar palgalist töötajat, siis neil ei ole ühist kontorit, vaid tööd tehakse kodust. Sellest tulenevalt ei ole kujunenud välja ühtlast rütmi kohtumisteks, vaid pigem tehakse kokkuleppeid kohtumiste tiheduse osas mingiks kindlaks perioodiks (ELS-J, ELS-K).

*„Nüüd võtsime aasta alguses eesmärgiks iga kahe nädala tagant kohtuda just kampaaniate teemal.“ - ELS-J*

Seega ongi kohtumised ja nende tihedus pigem omavaheliste kokkulepete küsimus. Koosolekutel osalevad aga pigem vaid aktiivsemad liikmed, mitte kõik, kes ELSi kuuluvad:

*„Aga ka need kohtumised on näidanud, et sinna tuleb suhteliselt vähe inimesi ja need on reeglina koguaeg samad näod.“ ELS-T*

ELSi esindajate sõnul on näiteks (palgaliste) töötajate koosolekud harvad, aga rohkem toimub neid pakilisemal perioodil. Kindla reeglina on aga paigas fakt, et juhatuse koosolek peab toimuma kindlasti vähemalt korra kvartalis. Viimane toimib hästi ja koosolekuid tehakse reaalsuses umbes korra kuus (ELS-J).

#### Suhtluskanalid

ELS kasutab igapäevase suhtluse puhul enamasti e-kirjade saatmise võimalust, lisaks on olemas ka üldmeililist. Samuti kasutatakse Skype'i, Facebooki ja ka telefoni (ELS-J, ELS-K, ELS-T).

*„Kuna meil ei ole kontorit, kus kõik koos oleks, siis töötajad on oma kodudes ja peavad omavahel suhtlema, siis meili teel või ka telefoni teel, kui on kiired asjad.“ – ELS-J*

Kontori puudumine ja näost-näku suhtluse puudumine seabki organisatsioonile vajaduse leida enda jaoks sobivad e-kanalid, mille kaudu suhelda.

## **Struktuur ja reaalne toimimine**

ELS lähtub oma tegevuses eelkõige oma struktuurist, kuid kaootilisust lisab suur vabatahtlike hulk. ELSi vabatahtlikud ei pea olema ka organisatsiooni liikmed, vaid neid kohustab vaid liikmemaks ja organisatsiooni tegevuses osaletakse vaid oma soovi ja tahte alusel ja hulgal:

*„Ja siis on meil vabatahtlikud, kes ei pea olema liikmed, mõned ongi sellised, kes lihtsalt panustavad organisatsiooni.“* ELS-J

Üldkoosolek on ELSi tähtsaim organ ja selle moodustavad liikmed. Liikmed valivad omakorda ka organisatsiooni juhatuse, mille ülesandeks on juhendada, nõustada ja aidata kogu organisatsioonil. Samuti on ELSil kolm palgalist töötajat, kes tegelevad otseselt loomakaitse töö ja selle koordineerimisega (ELS-J).

## **Traditsioonid**

ELSi traditsioonideks on jõuluüritus ja suvepäevad. Need on üritused, kus organisatsiooni liikmed kohtuvad omavahel ning osalemas on kõige suurem hulk inimesi (ELS-J).

## **Kaasamine**

ELS näeb kaasamist kui vajalikku tegevust organisatsioonis, ent viimastel aastatel on see jäänud muude probleemide tõttu tahaplaanile. Juhatuse sõnul on olnud kaasamine kui protsess ELSil varasemalt struktureeritum ja kindlaks määratud. Täna sel päeval tegeletakse uuesti selle taaselavdamisega:

*„Praegu alustame peaaegu nullist, mitte päris nullist, need teadmised, mis kunagi olid, on olemas ja oleme uurinud ka edasi, kuidas seda teha saaks. Et praegu üritame kuidagi efektiivsemalt seda üles töötada. Suurema rõhu olemegi pannud kommunikatsioonile, et saaksime vabatahtlikele tagasisidet anda.“* – ELS-J

Juhatuse sõnul on rõhk eelkõige sellel, et liikmed, kes ELSi praegu kuuluvad, seal ka püsiksid. Organisatsiooni eesmärk on, et liikmed ei käiks pidevalt läbi, tehes ära vaid paar asja, vaid et

liige tuleks ja on organisatsioonis pikka aega, kogudes seeläbi nii endale kui organisatsioonile vajalikke teadmisi ja kogemusi (ELS-J).

Kaasamise osas algab organisatsiooni osas kõik ootuste ja eesmärkide selgitamisest ja omavahel rääkimisest:

*„Tavaliselt lihtsalt tasub rääkida sellest, mis me teeme. Seal ongi jälle see, et kas inimesele läheb see teema korda või mitte. Et mis me teeme, mis ära teha saab ja mis sellega saavutab ja mis meie eesmärgid on, et sellest juba saab aru, kas see motiveerib inimest või mitte. Kui see teda motiveerib, pakutakse tavaliselt oma abi või võetakse hiljem kontakti, et mis ta teha saab.“ – ELS-J*

Seega saab öelda, et juhatuse tasandil on kaasamine üheks oluliseks protsessiks.

Olgugi, et intervjuu toimumise hetkel ei olnud kaasamine veel reaalselt toimiv ja tähelepanu pigem vaid sisekommunikatsioonil ja tagasiside küsimisel, siis siiski mõisteti selle olulisust ja vajalikkust. Samas aga ei olnud kaasamise idee või tegevused jõudnud veel teiste sama organisatsiooni intervjuueeritavateni.

*„Ja mingis mõttes võibki öelda, et see on lihtsalt... ülesannete delegeerimise vorm. /.../ Et aga... võiks rohkem olla. Praegu on ka väga-väga nagu suletud see ring ja info ei tule üldse välja.“ – ELS-T*

*„Sest noh ma, ma ei näe nagu ELSi puhul me ei pinguta eriti selle kaasamisega minu meelest, et inimesed ise tulevad ja tahavad teha ja see on võibolla nagu meie õnn.“ – ELS-K*

Sellest tulenevalt on näha, et ELSis on kaasamine kui tegevus jõudnud erineva tasandi töötajateni.

### Kokkuvõte

ELSi omapäraks on see, et töötajad töötavad igapäevaselt erinevates kohtades – organisatsioonil puudub oma kontor. See on tinginud olukorra, kus väga suur osa omavahelisest suhtlusest on kas e-kirjade või telefoni teel. Palgalised töötajad kohtuvad omavahel küllalt harva, juhatus

kohtub vastavalt kokkulepetele sõltuvalt perioodist. Organisatsioonil on vastavalt struktuurile olemas toimiv üldkoosolek, juhatus, palgalised töötajad, vabatahtlikud ja organisatsiooni liikmed. Omavahel tähistatakse koos jõule ja suvepäevasid, kus kõik kohtuda saavad. Kaasamine organisatsioonis on töö kirjutamise hetkel pigem tahaplaanile jäänud, kuid vähemasti juhatuse tasandil tegeletakse selle taaselavdamisega.

#### **4.1.4. TEDxTartu**

##### **Kohtumised**

TEDxTartu tegevuse puhul mõjutab kohtumiste sagedust ja töö hulka kindel periood. Konverentsile eelnevad kuud on pingelisemad ja töörohkemad kui näiteks detsember ja jaanuar, mil konverents äsja olnud on:

*„Septembris hakkavad alati sellised iganädal.. noh, septembrist võib-olla mitte iga nädal, vaid oleneb vajadusest, aga ikka vähemalt iga kahe nädala tagant. Ja sealt edasi, et kuna meie konverents tavaliselt on novembris, siis sealt edasi ongi oktoober-november kohe kindlasti iganädalased koosolekud ja vastavalt vajadusele ka.“* TEDxT-K

Lisaks kohtutakse vabal ajal, kus võetakse koos midagi ette ja samal ajal arutatakse ka konverentsi teemadel. Seega on TEDxTartu meeskonnale omane käia näiteks üheskoos hommikusööki söömas ja samal ajal peetakse vabamas õhkkonnas koosolekut (TEDxT-J).

##### **Suhtluskanalid**

Peamiste suhtluskanalitena kasutatakse meililisti ja Facebooki. Viimases on kasutusel nii grupp kui ka grupivestlused. TEDxTartu liikmed tunnistasid, et kohati on Facebooki vestlus kiirem ja pingevabam suhtluskanal kui näiteks meili teel:

*„Mingi hetk me tegime ikkagi Facebooki chati, sest meili peale sa nagu...tekib blokk ette. Sa pead justkui ülikaua aega võtma, et neile vastata.“* – TEDxT-J

Seega eelistab meeskond otseseid ja vahetuid e-kanaleid, mis arvestades levinud tehnoloogilisi võimalusi on kõige kiiremaks võimaluseks.

## **Struktuur ja reaalne toimimine**

TEDxTartul ei ole tänaseks kindlat struktuuri, vaid on lihtsalt meeskond, kus jaotatakse rolle.

*„Ma olen ise kolm aastat olnud meeskonnas ja meil ei ole nagu sellist struktuuri, kui sellist otseselt välja kujunenud, mis meil on igal aastal sarnane.“ – TEDxT-K*

Meeskond püüab leida head vahekorda pikemalt olijate (juhatuse) ja tavaliikmete vahel, et kuidas oleks kõige parem oma eesmärkideni jõuda. Samas aga peetakse oluliseks, et igaühel on meeskonnas olemas sõnaõigus ning täna selle printsiibi alusel töötaksegi (TEDxT-K).

Organisatsioon on ennast registreerinud tänaseks MTÜks, mille järgi põhineb meeskonna tegevus ürituste korraldamisel. MTÜks registreerimine on andnud meeskonnale võimaluse toimetada iseseisvamalt, nad ei asetse struktuuri mõttes ühegi teise organisatsiooni all (TEDxT-J).

## **Traditsioonid**

Kindlaid traditsioone ei ole tänaseks veel välja kujunenud. Meeskond üritab lihtsalt koos aega veeta ja ühiseid üritusi korraldada:

*„2016 me näiteks tegimegi lihtsalt sellise motivatsiooniürituse iseendale ja ka meeskonnale tutvumisürituse.“ TEDxT-K*

Samuti on kombeks kujunenud peale konverentsi koos maha istuda ja arutada, kuidas üritus läks. Selline koosviibimine annab samuti võimaluse enne pikemat pausi konverentsi korraldamise osas maha istuda (TEDxT-J).

## **Kaasamine**

TEDxTartu meeskonna puhul on kaasamisel erinevaid lähenemispunkte. Näiteks uute liikmete saamine; periooditi väga kiire ja pingeline tööaeg, organisatsiooni siseelu ning ka TED konverentsi külastajate kaasamine:

*„Kuna ma näen kaasamist pigem kui natuke värbamisega seotud sõna, siis me peame ju meeskonna liikmeid endale leidma, sest meile ei satu nad niisama meeskonda. Meil on vajalik teha ka konkurss ja viia läbi intervjuud ja siis teha otsused, keda hakkame*

*kaasama tegemistesse. /.../ Muidugi, kaasamine teise nurga alt on see kogukonna kaasamine, mida tegelikult ka enda jaoks tähtsaks peame. See TEDxTartu kogukond, kes Tartus ja ka terve Eesti pealt kokku tuleb, et nad ikka tahaksid meie üritusele tulla ja et neil oleks hea meie üritusel.“ – TEDxT-K*

Siseelu poole pealt peetakse oluliseks omavahelist suhtlust ja inimlikkust. Juhatustasandi liige selgitas, et mõnel juhul võib minna nii, et töötajal jääb ülesanne juba mitmendat korda täitmata. Olukorrale lahendust nähakse sel puhul pigem selles, et küsitakse, miks on nii läinud, arutatakse koos võimalusi, mitte ei rünnata, et nüüd on kõik tegemata jäänud (TEDxT-J).

Peamised meetodid kaasamiseks, mis intervjuudes mainiti, on (TEDxT-J, TEDxT-K):

- uute liikmete värbamine ja intervjuude läbiviimine;
- arutelud ja arvamuse küsimine;
- toetamine;
- tagasiside küsimine.

Kaasamine on meeskonnas jõudnud kõigi taseme töötajateni. Kaasamise eesmärki jagasid kõik intervjuueeritavad ja leiti, et kaasamise kaudu peab näitama ka seda, et organisatsioonile endale on tema liikmed olulised:

*„Sa saad meid aidata selles, selles, selles ja see just nagu võibolla rõhutada, et sinu arvamus on oluline. /.../ Mida rohkem vabatahtlik saab nagu organisatsiooni elus kaasa rääkida, seda parem.“ TEDxT-T*

TEDx konverentsi korraldamise puhul peab meeskond oluliseks oma külastajate ja kogukonna kaasamist. Selle puhul aga tunnetatakse, et TED kui bränd ise on juba ennast tõestanud ja konverentsi fännid tulevad konverentsile nõ iseseisvalt, kuna ollakse kursis konverentsi olemuse ja kontseptsiooniga.

*„Väga suurt rolli mängib tegelikult meie nimi. /.../ See bränd iseenesest turundab end niivõrd hästi, et meie ülesanne neid inimesi päriselt kaasata ja kaasa mõtlema utsitada, ongi see, et peame leidma need vajalikud infokanalid, kuidas info inimesteni viia, mis*

*on tavaliselt, nii nagu ikka tänapäeval: Facebook. /.../ Ma ei saa öelda, et meil selle kaasamisega mingisuguseid erilisi strateegiaid on.*“ TEDxT-K

Seega on siinkohal meeskond pannud rõhku hoopis faktile, et kui konverentsi austaja tuleb kohale, siis tal oleks kogu elamus võimalikult hea. Mõeldakse detailidele, ürituse ülesehitusele ja ka järelpeole.

### Kokkuvõte

TEDxTartu meeskonna töö ja selle tihedus sõltub suuresti perioodist, aastaringselt tööd ei tehta. Kui tegemist on aktiivse korraldusperioodiga, siis kohtutakse omavahel nii tihti kui vajalik ning igapäevaselt suheldakse peamiselt sotsiaalmeedias. Organisatsiooni liikmed kohtuvad aeg-ajalt ka vabas õhkkonnas mõne muu tegevuse raames, et samal ajal ka konverentsiga seotud teemadel arutada. Meeskonnal puudub kindel hierarhia või struktuur, reeglina lepitakse omavahel ülesanded kokku. Üheskoos käiakse ka muul ajal koos aega veetmas, konkreetseid traditsioone veel välja kujunenud ei ole. Kaasamist peetakse organisatsioonis oluliseks ja tähelepanu pööratakse ka TED konverentsi kogukonna kaasamisele üritust korraldades.

## **4.2. Vabatahtliku töö tegemise põhjused**

Intervjueeritavatega vesteldes tulid välja mitmed erinevad põhjused, miks on asunud tegema vabatahtlikku tööd. Alljärgnevalt olen välja toonud põhjused üksshaaval, ilmestades neid ka intervjueeritavate tsitaatidega.

### **Ühiskonna arendamine ja aitamine**

Mõned intervjueeritavad leidsid, et neile meeldis, et nende tegevusest midagi ka muutus. Nende tegevus pidi mõjutama kas mingit probleemi või inimgruppi ja suunama neid lahenduse poole. Samuti muutus algne põhjus ajas, st tegevuse kaudu eesmärgid muutusid suuremaks ja rohkem hõlmavaks:

*„Kui alguses võib-olla see päris esialgne põhjus oligi just aidata, siis praegu ongi liikunud rohkem sinna ühiskonna tasandile ja kõikide tudengite tasandile. Et kõikidel tudengitel oleks võimalus end arendada ja teha endast ükskõik mida nad vähegi*

*soovivad. Ja et kõik tudengiorganisatsioonid oleksid need, mis päriselt on võimelised muutma inimeste elusid.*“ – OR-T

Samuti meelitas vabatahtlikke esmalt just organisatsiooni tegevusala – näiteks tegeles organisatsioon probleemi või valdkonnaga, mis oli vabatahtliku jaoks südamelähedane:

*„Siis ma olin suhteliselt noor, mõtlesin, et mulle väga meeldivad loomad ja mind häiris see, kuidas inimesed oma loomadega käituvad: kui kergekäeliselt neid hüljatakse ja kui kergekäeliselt neid tänavale jäetakse ja väärkoheldakse. Tundsin, et tahaksin selles midagi ära teha ja aidata, et see paremaks läheks.*“ – ELS-J

*„Loomad on minu jaoks alati olnud hästi olulised, et... Et jah selle pärast. Muud põhjust ei olegi.*“ – ELS-K

Seega on tegevusala valikut määranud intervjuueeritavate puhul eelkõige ennast huvitav valdkond, millega kokku puutunud on või parasjagu puututakse – näiteks tudengid leiavad tudengiorganisatsiooni ja loomaarmastajad tegelevad loomade elujärje parandamisega.

## **Uued tutvused**

Vabatahtlike sõnul otsiti vabatahtliku töö puhul enda ümber ka uusi inimesi ja uusi tutvusi. Vabatahtlikud leidsid, et erineva taustaga inimesed on faktor, mis neid organisatsioonidega liituma tõmbas.

*„Ma sain aru, et kõik minu sõbrad on X (samal ajal töötavad – autori kommentaar)! Jaa... ja siis mul oli nagu tunne, et mul on vaja mingit uut kohta./.../ Ma tahtsin nendega koostööd teha, (nad) tundusid nii huvitavad inimesed.*“ – OR-P

*„Üks põhjus on kindlasti see seltskond ja meeskond, kuhu satud. Mina tõesti olen sealt sõpru leidnud.*“ – TEDxT-K

Samas aga mainis üks intervjuueeritav, et organisatsioon ja selle seltskond oli talle juba varem meeldiv tundunud:

*„Olen ise TEDi videosid palju vaadanud, et üks osa on see, et see tundus üprisiski selline prestiižne kogukond, kuhu kuuluda.*“ TEDxT-K



Lisaks tunnistati, et organisatsioon ise võis algselt isegi täiesti võõras olla, aga kuna teati juba kedagi, kes organisatsioonis ees on, siis see kujunes oluliseks põhjuseks, miks liituda otsustati:

*„Ma algselt ei saanudki aru, mis see organisatsiooni mõte on! Ei olnud veel visiooni ega strateegiat, lihtsalt üritusi oli korraldatud ja selles mõttes OLE ROHKEMA ideest ma sain aru, et no igaüks algselt mõtleb sinna ise midagi taha, eks. Aga selles mõttes et jah, ma liitusin inimeste pärast ja tahtsin oma mugavustsoonist välja saada.“ – OR-P*

Kokkuvõtvalt on organisatsioonidest saadavad uued tutvused liikmete jaoks olnud vajalikud ja huvitavad kahel põhjusel. Üks on erialaselt oluline – läbi teiste erialade inimeste on ka endal võimalik õppida ja tutvuda teiste valdkondadega ning saada laialdasemaid kogemusi. Teine põhjus on eraeluline – vabatahtlikel on võimalik saada endale uusi sõpru.

### **Tegevus ja kogemus iseendale**

Mitmed intervjueeritavad tunnistasid, et lisaks seltskonnale on oluline ka fakt, et vabatahtliku töö läbi saab endale tegevust juurde ning seeläbi tunda ennast vajalikuna. Omakorda lisab see enesekindlust.

Näiteks rääkisid intervjueeritavad, et peale suuremat elumuutust – näiteks keskkooli lõpetamise järgselt – muutusid nad vähem aktiivsemaks: vähenesid kohustused, tihtipeale sundis ka elukoha muutus lõpetama näiteks huvialaringides ja trennides käimist. Ülikooli tulles oli seega kohustusi vähe, ent neid sooviti juurde saada ja seeläbi leiti oma tee vabatahtliku töö juurde:

*„Sa tunned kohe, et sa oled palju aktiivsem, et sul on midagi teha, et sa ei passi nagu koguaeg kuskil ühikas või kodus. Ma tunnen küll, et ma olen nagu kuidagi nüüd jälle uuesti saanud seda hoogu sisse, et olen julgem ja aktiivsem ja nagu teen midagi, ja ma tunnen ka et ma teen midagi, mitte ei passi kogu aeg kodus.“ OR-T*

Samuti peeti oluliseks, et vabatahtlik töö andis neile võimaluse enesearenguks. Vabatahtlik töö andis juurde kogemusi ja oskusi, mis tulevad kasuks ka edaspidi oma erialases töös:

*„No, kui ma mõtlen nagu üks, noh mis me juba praegu rääkisime on ju see areng - eneseareng. /.../ Teine aspekt, mida ise mõtlen, on ikkagi see kogemus, mille põhjalt, kui ennast piisavalt tõestad, võid tööd leida või siis on see suureks plussiks töö leidmisel.“ – TEDxT-J*

Lisaks kogemusele andis vabatahtlik töö ise ja ka tehtud töö märkamine juurde enesekindlust:

*„Teiseks pigem ka see, et kui X pakkumise tegi, olin väga meelitatud, et keegi kuskil mind, gümnaasiumiõpilast peab piisavalt ambitsioonikaks ja heaks, et saaksin seda suurt asja teha. Eks ta alguses lõi mul natuke põlve värisema, see oli suur asi, mida endale ülesandeks võtta.“ TEDxT-K*

Intervjueeritavate jaoks oligi oluline, et isegi kui algselt tundusid ülesanded keerukad ja vastutusrikkad ning kaheldi enda hakkamasaamises, siis hiljem leiti, et tegelikkuses on võimalik kõik ülesanded edukalt täita ja projekte läbi viia. Juba ainuüksi ühekordne õnnestumine annab vabatahtlikule juurde indu, et jätkata tööga.

Intervjueeritavate jutust tuli välja, et eneseareng ei ole tegur, millele mõeldakse esimese asjana. Pigem on see kasvav faktor – läbi teatava kogemuse avastatakse, et millised oskused ja kogemused on juurde tulnud ning kuidas enesekindlus kasvanud. Peale selle avastamist väärtustataksegi vabatahtlikku tööd ja selle olulisust iseenda jaoks rohkem.

### **Organisatsioon või selle tegevus**

Ühe põhjusena, miks liituti organisatsiooniga, toodi välja organisatsioon ise ehk siis paistis kas organisatsioon kui bränd või organisatsiooni tegevus vabatahtlikele juba varem silma.

Näiteks TEDxTartu meeskonna puhul toodi välja, et TED konverents ise on juba varasemalt olnud tuttav, kõnede videosid on vaadatud ning see tundus liikmete jaoks huvitav:

*„Jah, sest ma olen ise konverentsidel käinud ja neid kõnesid vaadanud ja kuulanud ja siis...siis see on, noh tahakski nagu osa olla vaata sellest.“ TEDxT-T*

*„Selles mõttes, et sa nagu saad mingist kogukonnast osa, millest, mille videoid sa oled sa oled vaadanud, sa tunned nagu wow - see on see asi mida ma nägin telekast umbes.“*  
– TEDxT-J

Samuti on organisatsiooni tegevuse aspektist oluline fakt, et tegevusse ise usutakse ja nähakse sel eesmärgi. Lisaks nentisid vabatahtlikud, et organisatsiooni tegevus annab ka vabatahtlikule endale midagi juurde:

*„Aga lisaks on juurde tulnud see, et ma ise tunnen, et teeme õiget asja, et mu enda kogemus on näidanud, et tudengiorganisatsioonid ikka annavad nii palju ütleme nii, et õpetavad sind elus palju paremini toime tulema! Unistus on see, et kõik läheksidki tudengiorganisatsiooni ja et see keskkond oleks arendav, sõbralik. Et ma ise hullult usun sellesse.“ – OR-P*

Kokkuvõtvalt saab jaotada vabatahtliku töö tegemise põhjused iseendast sõltuvaks ja ühiskonnaga seotuteks. Iseendaga seotud põhjused ongi uued tutvused ja uued kogemused, ühiskonna aspektist vaadatuna aga mingi probleemi lahendamine või olukorra muutmine. Edusammude nägemine või tunnetamine ühes või teises kategoorias on motiveerinud vabatahtlikke oma tegevusega jätkama ja uusi eesmärke seadma.

### **4.3. Vabatahtliku töö plussid ja miinused**

Intervjuusid läbi viies uurisin vabatahtlikelt, mida peavad nad vabatahtliku töö positiivseteks, ent samas ka negatiivsemateks külgedeks. Eesmärgiga ka siinses peatükis lugemist hõlbustada, olen loonud alapeatükid vastavalt plussidele 4.3.1 ning miinustele 4.3.2. Mõlemas peatükis olen välja toonud kolm peamist aspekti, illustreerides neid tsitaatidega intervjuudest.

#### **4.3.2. Plussid**

Plusspooltena vabatahtliku töö puhul toodi välja peamiselt enesekindluse kasvu, uute võimaluste avanemise ja uute oskuste omandamise:

##### **a) enesekindluse kasv ja tunnustamine**

Vabatahtlike sõnul on aidanud vabatahtlik töö neil oma enesekindlust kasvatada tänu sellele, et nende tegevust on märgatud ja organisatsioonis tunnustatud. See motiveerib ka edasi tegutsema:

*„Aga nii hea tunne on, et nüüd see aasta tahaks veel rohkem pingutada ja veel rohkem teha. Et selles mõttes see ikkagi annab nii palju julgust ja enesekindlust juurde ma arvan.“ – OR-T*

Tunnustamiseks on erinevates organisatsioonides kasutusel erinevad meetodid, näiteks tänukirjad ja meened. Samas ei peagi fookus olema meetodil endal, vaid pigem faktil, et oma liikmeid kiidetakse ja tänatakse nende töö eest.

Vabatahtlikud selgitasid, et kuna tänu vabatahtlikule tööle on kokku puutunud erinevate olukordade, valdkondade ja inimestega, siis ollakse paljudes asjades julgemad ja ettevõtlikumad. See ei puuduta siinkohal ainult vabatahtliku tööga kaasnevat, vaid laieneb paljudele teistele tegevustele samuti:

*„Ma olen kindlasti avatum, julgem ja kindlasti ütlen palju kergemini jah igasugustele asjadele! Alguses need tekitasid kindlasti hirmu ja kartust.“ OR-P*

*„(Annab juurde) julguse ja oskused, et ma ise nagu, ma nagu hakkangi asju tegema lihtsalt selle nagu noh, et tundub, et see on midagi ägedat ja, et, et nagu ma ise õpin seal juures.“ – TEDxT-T*

Seega ei ole vabatahtlikud kinni enam ainuüksi oma kindlates ülesannetes ja rollides, vaid ollakse avatumad uutele asjadele. Kuna enesekindlus on tänu varasemale kogemusele tõusnud, siis ei tundu vabatahtlike sõnul uued asjad enam nii hirmutavad.

#### **b) uued võimalused ja kogemus**

Tänu vabatahtlikule tööle on avanenud uued võimalused, kuna vabatahtliku töö kogemust on märgatud ka mujal organisatsioonides. Vabatahtlikud selgitasid, et tööandjad hindavad vabatahtliku töö kogemust. Ülesanded, mida täideti vabatahtlikuna, võivad olla tihtipeale sarnased, mida tuleb täita oma tulevasel palgatööl.

*„Puhtalt sellise üks-ühele näite põhjal see tegelikult võimaldab tegelikult ka karjääri teha. Selles suhtes, et ma olen nagu üpris noor ja ma ei kujutanud kunagi ette, et ma midagi sellist X's teha võiksin. Sellise ukse on see mulle tõesti avanud.“ – TEDxT-K*

Vabatahtliku töö läbi on võimalik kokku puutuda teemadega, mille osas muidu see ehk raskem oleks. Näiteks on vabatahtlik ülikoolis õppinud täiesti teisest valdkonnast eriala. Vabatahtlik töö annab aga võimaluse õppida tundma ka teisi valdkondasid:

*„Sa saad kaasa rääkida teemadel, mis on sulle olulised ja seda teemat võib paremini tundma õppida.“ – ELS-J*

Uue valdkonna tundmine ja vabatahtliku töö kogemus võib edaspidi kasuks tulla. Samuti ei tohi unustada, et mõni vabatahtlik organisatsioon on juba ennast tõestanud ühiskonnas, näidanud oma tegevust ja kasvatanud tuntust. Seega võib kuulumine tööandjale tuttavasse organisatsiooni ka tööelus kasuks tulla:

*„Ma arvan, et ta natuke ta võibolla noh TEDx'iga on natuke see, et vaata see nimi on nagu... See kaubamärk on väga tugev.“ – TEDxT-T*

Kui vabatahtliku organisatsiooni tegevusala on tööandjale teada, siis võib ta juba sellest teha omad järeldused tulevase potentsiaalse töötaja kogemuste ja omandatud oskuste osas.

### **c) uued oskused**

Vabatahtlikud tõid välja, et ühest küljest sai tänu vabatahtlikule tööle harjutada igapäevaseid oskusi, nagu näiteks e-kirjade kirjutamine, meeskonnatöö, konfliktide lahendamine; ent teisest küljest ka ülesandeid, millega tulevikus oma põhitöös kokku puutuda tuleb.

*„Et see üleüldine hakkamasaamine. Paremini kui paljudel teistel! Kõlab nii halvasti, aga... et see kõik on andnud nii palju juurde.“ – OR-P*

Tunnistati, et algselt võib isegi e-kirjade kirjutamine või telefonikõnede tegemine olla raske ülesanne, ent kogemusega muutub kergemaks ja vabatahtlikuna tunned ise samuti, kuidas oled arenenud.

*„Kõik see inimestega suhtlemine, arvestamine, meeskonnatöö on nii oluline. Kogu see vabatahtlik töö on andnud meeskonnakogemust, arvestamist teistega, empaatiat. Sa saad aru ka, et kui kergesti on võimalik teisi valesti mõista või situatsiooni valesti mõista. Samuti konfliktide lahendamine – selliseid olukordi on hästi palju olnud ja*

*igal korral nagu katsetad erinevat meetodit, et kuidas välja tulla. “ – OR-P*

*„Ongi inimesed, et ei julge võõrastele inimestele helistada, küsida mingeid asju. Ma olen nagu pidanud juba nii palju helistama ja kirjutama hästi võõrastele inimestele, küll mingite majutuste kohta, ööbimiste kohta... “ – OR-T*

Uued omandatud oskused on tihtipeale sellised, mis ei ole olulised vaid oma erialases töös, vaid ka igapäevaelus. Vabatahtlikud rääkisid, et näiteks konfliktide lahendamine on teema, millega puutub igaüks kokku ja mille puhul kogemus kindlasti kasuks tuleb.

### **4.3.3. Miinused**

Peamiste miinuspooltena toodi välja õpingute unarusse jäämise, ajapuuduse teiste tegevuste või kohustuste jaoks ning keerukate probleemide lahendamise vabatahtliku tööga seoses.

#### **a) õpingute unarusse jäämine**

Vabatahtlikud nentisid, et nii mõnelgi korral on jäänud vabatahtliku töö puhul kooliõpingud tagaplaanile:

*„Ma vahepeal mõtlen, et võib-olla kui mul ei oleks vabatahtlikku tööd, siis ehk ma selle aja oleksin pannud rohkem õpingutesse. “ – OR-P*

*„Miinuseks on näiteks kooli tagaplaanile jäämine. “ – TEDxT-K*

Kooliõpingud kannatasid vabatahtlike puhul pigem vaid hinnete languses; koolist väljakukkumist või eksmatrikuleerimist vabatahtlikud ei maininud. Samuti võib mõjuda taoline õpingute tahaplaanile jäämine enesekindlusele kooli eduka lõpetamise suhtes.

Intervjuudes tunnistati, et õpingud on küll olulised, aga samas kaalub vabatahtliku töö plusspool üle miinused. Meditsiini õppiv vabatahtlik selgitas, et vabatahtlik töö on andnud talle juurde oskusi ja omandatud iseloomuomadusi, mida saabki ainult läbi kogemuse:

*„Jällegi – samamoodi kokkuvõttes, sul on vaja neid tarkusi – raamatutarkusi ja kogemust. Samas on ka see, et kõik räägivad, et ootavad mõistvat suhtumist ja seda*

*koolis ei õpi. Et ikkagi ma vahepeal mõtlen, et võib-olla ma olen siis koolile vähem keskendunud, aga kokkuvõttes ma arvan, et mu otsus on olnud õige.*“ – OR-P

Koolikohustus oli kõigile vabatahtlikele oluline, aga samas ei tunnetatud, et vabatahtlik töö oleks niivõrd suures mahus takistanud kooliõpinguid, et oleks pidanud vabatahtlikust tööst loobuma. Pigem nähti seda kui paratamatust, et mõnel perioodil on pingelisem ja siis tuleb leida enda jaoks sobivad lahendused, kuidas nii vabatahtliku töö kui ka kooli jaoks piisavalt aega leida.

#### **b) ajapuudus teiste kohustuste või tegevuste osas**

Siinkohal pidasid vabatahtlikud silmas, et tänu vabatahtlikule tööle tekkisid vahel olukorrad, kus pidi samaaegselt olema mitmes kohas, kuna kohustused kattusid.

*„Ajad ei klapi - siis mõtledki et tahad nagu minna kuhugi, aga samas nagu mingi muu asi on ka ning siis sa pead valima, et kumb nüüd nagu tähtsam on ja siis vahepeal mulle tunduski nagu nii mitmelt ürituselt puudusin, et nii halb oli kuidagi koguaeg.*“

OR-T

*„Või noh ütleme, et teised kohustused võivad kohati siis kannatada saada just aja puuduse tõttu.*“ TEDxT-T

Vabatahtlikud tunnistasid, et pingelisematel perioodidel kannatas ka oma eraelu. Tunnetati, et ei leita enam niivõrd palju aega oma pere ja sõprade jaoks kui varem.

*„Puhtalt selle pärast, et see oli üpris intensiivne novembris ja vahetult enne, siis suhtlus oma teise poolega, kellega ma koos olen, temaga ikkagi jäi see unarusse.*“ –

TEDxT-K

*„Mingitel perioodidel ma tunnen, et ma laenan natuke seda aega oma sõprade pealt või oma noormehe pealt näiteks.*“ TEDxT-J

Ajapuudust teiste kohustuste ja tegevuste osas aga peeti pigem ajutiseks probleemiks, mis esineski enamasti vaid kindlatel perioodidel, mitte pidevalt. Sarnaselt koolikohustuse unarusse jäämisega tunnistati ka siin, et tegemist on paratamatu olukorraga, kus lahenduseks on hea ajaplaneerimine.

### c) keeruliste probleemide lahendamine

Vabatahtlike jutust tuli välja, et vabatahtliku töö puhul tuleb samuti ette probleeme ja konfliktseid olukordi, mida lahendada tuleb ja mis võivad endas sisaldada palju erinevaid vaatenurki, ühiskonnas esilekerkinud probleeme ja erinevaid emotsioone.

*„Loomakaitses on väga palju erinevaid inimesi, väga rasked on emotsionaalsed inimesed ja väga sellised, kuidas ma nüüd ütlen, kergesti ärrituvad ja kergesti kurvastavad inimesed, see on selline raske. /.../ Pigem see on keeruline, kuna see tekitab mõningaid probleeme töös ja raske on suhelda inimestega, leida ühist keelt või põhjendada mingeid asju.“ – ELS-J*

Tunnistati, et mõnel juhul ei olda valmis oldud veel reaalseteks probleemideks, millega kokku puutuda tuleb. Probleemi või selle lahendamise tegelik seis võib olla negatiivseks üllatuseks:

*„See ongi lihtsalt see, et ise oled algul sinisilmne ja naiivne, et mõtled, et seal on kõik on ju head inimesed loomakaitsjad ja... Et aga siis ikka mõnes asjas pettunud nagu, et kuidas asjad toimivad ja tegelikult võiksid paremini olla.“ ELS-K*

Kokkuvõtvalt on vabatahtliku töö puhul peamiseks ajenditeks liitumisel ja plusspoolteks uued kogemused, tutvused ja oskused. Küll aga varjutab positiivset poolt aja- ja närvikulu, mille vabatahtlik töö enda alla võtab.



## 5. Järeldused ja diskussioon

Käesolevas peatükis olen andnud ülevaate empiirilistest tulemustest ning teoreetilistest seisukohtadest. Sellest tulenevalt on peatükk 5.1. pühendatud vabatahtlike organisatsioonide eripärade analüüsile, kus teoreetilisi seisukohti ja oma tulemusi olen analüüsinud just kaasamise vaatenurgast. Peatükis 5.2. olen välja toonud vabatahtlike töemotivatsiooni tegurid. Töö lõppeesmärk on olnud anda soovitusi vabatahtlikesse organisatsioonidesse kaasamiseks ning need on leitavad peatükist 5.3. Kogu viies peatükk lõpeb meetodikriitikaga peatükis 5.4. ja edasiste uurimisvõimalustega peatükis 5.5.

### 5.1. Vabatahtlike organisatsioonide eripärad

Organisatsioonides kaasamist mõjutavad mitmed tegurid nii korraga kui ka eraldi. Arvestades, et käesoleva töö raames viisin läbi intervjuusid kolme erineva organisatsiooni liikmetega ja organisatsioonide tutvustuses puudutasin erinevaid aspekte, siis sellest tulenevalt olen ka siinses peatükis kasutanud sama loogikat. Seega analüüsin vabatahtlike organisatsioonide eripärasid kaasamise aspektist kohtumiste, suhtluskanalite, struktuuri ja traditsioonide vaatenurgast, liites kokku teoreetilised seisukohad ja empiirilised tulemused.

#### Kohtumised

Vaadates kaasamise ja kohtumise ühist seost, siis Kübar ja Hinsberg (2014: 7) on leidnud, et kaasamise puhul me peame eelkõige silmas seda, kui otsuseid tehakse üheskoos ja samuti viiakse neid ellu kogu meeskonnaga ja kõigiga arvestades. Arvestades tehnoloogilisi võimalusi, on otsuste tegemiseks – ja sealjuures arutamiseks – võimalusi erinevaid, et kohtumised on sealjuures üheks levinuimaks.

Ka Marchington ja Suter (2013: 286-287) on selgitanud, et kaasamine jaguneb mitteformaalseks ja formaalseks ning viimase puhul me peame silmas regulaarseid ja kokkulepitud kohtumisi. Analüüsitud kolme organisatsiooni puhul on kohtumiste osas erinevad väljakujunenud praktikad: OLE ROHKEM kohtub kogu meeskonnaga vähemalt **kord kuus** ning väiksemad meeskonnad veel tihedamini; TEDxTartu meeskonna kohtumised **sõltuvad aga suuresti perioodist** ehk teisisõnu kui kaugel ajaliselt mõttes konverentsi hetkel on ja ELSi liikmed saavad kogu organisatsiooniga kokku umbes **kahel korral aastas**; juhatus aga

rohkem. Samas on Kübar ja Hinsberg (2014: 11) leidnud, et kaasamise – sealjuures antud kontekstis ka kohtumiste – puhul loeb eelkõige kvaliteet, mitte kvantiteet ning minu hinnangul on leidnud organisatsioonid enda jaoks siiski rütmi, mis on nende jaoks vajalik. ELSi kohtumiste puhul on suureks määravaks teguriks ka geograafiline aspekt, kuna liikmed on üle riigi laiali, OLE ROHKEM ja TEDxTartu meeskonna liikmed on aga valdava aja Tartus, mis annab neile soodsama olukorra kohtumiste regulaarseteks korraldamisteks.

Kohtumiste aspekti vaadates ei saa jääda kinni sellesse, et see on analüüsitud organisatsioonide jaoks ainus võimalik vorm. Nagu eelpool mainitud, siis tehnoloogilised võimalused on andnud omakorda uusi variante arutelude korraldamiseks. Euroopa Liidu Euroopa Sotsiaalfondi kaasamisteemaline materjal (2010) selgitab, et oluline on, et kaasaja on loonud keskkonna, kus kõik saavad kaasa rääkida. Knudseni jt (2011: 375) esitatud osalemise vormide puhul on näha, et organisatsiooni elus saab osaleda otseselt ehk iseseisvalt (Thompson ja McHugh, 1995, Knudsen jt 2011: 375 kaudu), kollektiivselt või kaudselt (Knudsen jt, 2011: 375) ning analüüsitud organisatsioonide puhul on näha minu hinnangul kõiki kolme varianti. Iseseisev osalemine on olemas kõigil: iga organisatsiooni liikmel on siiski mingit sorti ülesanded, mida nad täidavad ise ning lisaks osalevad organisatsiooni kohtumistel või teistel üritustel. Kollektiivne osalemine on nõ alameeskondade roll, mida esineb kõige rohkem OLE ROHKEM organisatsioonil. Meeskonnad kohtuvad omavahel tihti, et arutada oma ülesannete üle või siis veeta üheskoos lihtsalt koos aega. Samuti saab kollektiivse osalemise anda omaks ka TEDxTartu meeskonnale, kus organisatsiooni kui sellise vorm ongi meeskond. See omakorda aga tähendab praeguses kontekstis, et meeskond kohtub oma kõikide liikmetega, otsuseid tehakse üheskoos ning meeskond moodustab iseendaga terviku, st see ongi organisatsiooni jaoks ülim vorm. Kaudne või esindatud osalemine on kolme organisatsiooni vaadates pigem omane ELSile, kuna organisatsiooni tööd mõjutab suurel määral juhatus. Juhatus kohtumised on oluliselt tihedamini toimuvad kui kogu organisatsiooni omad ja seega toimub ka kahepoolne sisedialoog läbi juhatuse: info liikmetele liigub läbi juhatuse liikmete ning ka info juhatusele liigub läbi mõne teise juhatuse liikme, kes on omakorda info saanud mõnelt liikmelt.

Euroopa Liidu Euroopa Sotsiaalfondi (edaspidi ESF) materjalis selgitatakse, et sobiva keskkonnana saab silmas pidada nii tehnoloogilisi võimalusi kui ka ühiseid arutelusid, küsimuste esitamise võimalust jne. Koosolek on Eesti kontekstis lihtsalt üks levinumaid kaasamise vorme (Kübar ja Hinsberg, 2014: 55), ent küsimuste esitamise võimalus on minu

hinnangul loodud ühel või teisel moel igal organisatsioonis. Küsimus ongi selles, kas mingil põhjusel on eelistatud selleks tehnoloogilist lahendust; ühist kokkusaamist või nende kahe sümbioosi.

### **Suhtluskanalid**

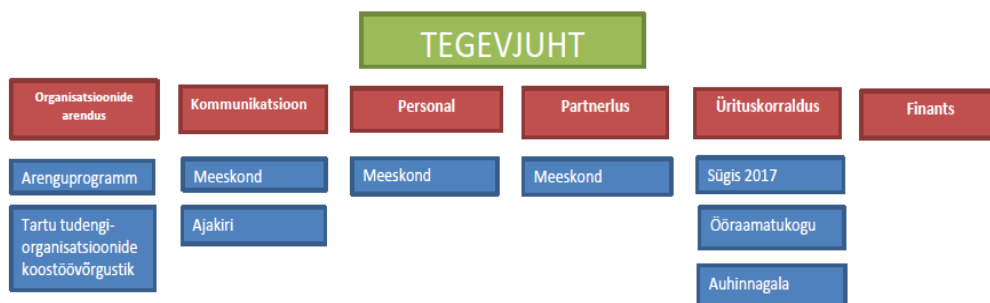
Jätkates eelmise punktiga, siis kohtumised ja suhtluskanalid on omavahel kõigil organisatsioonidel tugevas seoses. Pidades silmas ESFi soovitusi luua sobiv keskkond, siis selleni on jõudnud kõik analüüsitud organisatsioonid. Kasutusel on nii meililistid, sotsiaalmeedia vestlused ja grupid kui ka intraveebi lahendused. Samuti toodi välja, et on kujunenud oma praktikad, et näiteks kiiremate küsimuste puhul eelistatakse Facebooki vestlust e-kirjadele, kuna viimaste puhul võib tekkida emotsionaalne tõke, et sellele vastamine on justkui suurem samm kui Facebooki vestluses vastamine. Sobiva keskkonna – pidades nüüd silmas ainult tehnoloogilisi lahendusi – leidmine on ilmselt ülesanne, mis tuleb täita igal (ala)meeskonnal endil. Tõenäoliselt kujuneb kõige parem lahendus igapäevapraktikaga koostöös ise välja, nagu näiteks ka Facebooki vestluse kasutamine kiirete küsimuste puhul.

Kaasamise puhul eristavad Brown ja Cregan (2008: 670) kaasamist, mis keskendub kas a) info jagamisele või b) otsuste tegemisele. Suhtluskanalite puhul on võimalik rakendada mõlemat kaasamise eesmärki, ent pidades silmas sotsiaalmeediat, meile ja intraveebi, siis minu kogemus ja soovitus on, et pigem keskenduda sealjuures info jagamisele ning sama järgisid analüüsitud organisatsioonid. Suuremad otsused langetatakse üheskoos silmast-silma, eelmainitud Facebooki vestlus aitas aga pigem olukordades, kus teavitused on kiired ja lühidad, ent aitavad mõnel teisel organisatsiooni liikmel oma ülesannetega uue info pealt edasi minna.

### **Struktuur ja reaalne toimimine**

Organisatsiooni struktuur või väljakujunenud toimimisviis mõjutavad suuresti organisatsiooni igapäevapraktikaid ja kaasatust. Nikolic jt (2014: 408) leidsid, et ainuüksi juhatus ei saa teha organisatsiooni jaoks edukaid otsuseid, kui nad ei ole oma mõtetest rääkinud ka vähemasti keskastmejuhtidele. Selline suhtlus annab organisatsioonis võimaluse igal osapoolel mõista otsuse tegemise tagamaid, ent samas arutada ka võimalike murekohtade üle. Samuti mängib mõne töötaja positsioon tema kaasatuse puhul olulist rolli, pidades silmas näiteks töötaja tööülesandeid, -definitsiooni ja –standardeid (Farmer ja Fedor 2001: 193).

Näiteks OLE ROHKEM struktuuri vaadates (vt joonis 2) on hea lahendus, et iga valdkonna juht on omakorda ka juhatuse liige ehk siis tekib olukord, kus juhatuse liige täidab samas ka keskastmejuhi rolli. See annab võimaluse organisatsioonis infot vahetada oma liikmetele, samas saavad liikmed vajadusel ka kurta mõnest murest otse juhatuse liikmele. Struktuurijooniselt (vt joonis 2) on näha, et punakaspruuni tooniga on ära märgitud nn keskastmejuhid, keda mina näengi vastutavana kaasamise rolli puhul. OLE ROHKEM tegevust vaadates kohtuvad valdkondade juhid ehk antud näite puhul keskastmejuhid oma meeskonnakaaslastega eraldi ja samuti on neil kohtumisi juhatusega, seega on neil olemas täielik ülevaade organisatsioonis toimuvast ja saavad vajadusel infot vahendada mõlemas suunas.

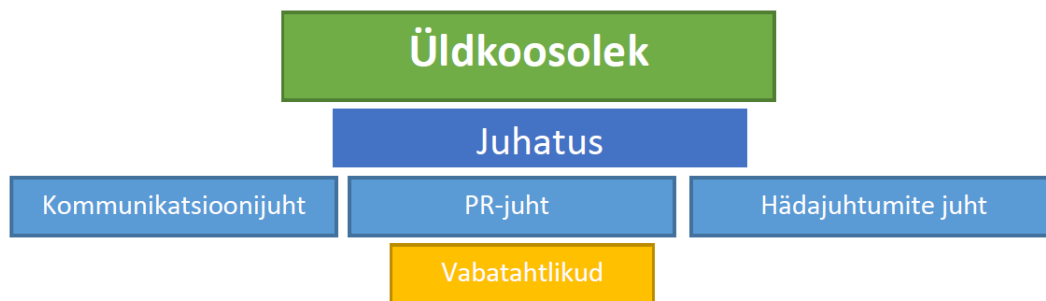


Joonis 2: OLE ROHKEM struktuur, allikas: OLE ROHKEM tegevjuht

Stefanovska-Petkovska (2015: 84) leidis, et pidev suhtlus organisatsiooni juhtide ja töötajate vahel suurendab tööga rahulolu ning vabatahtlike organisatsioonide puhul on minu hinnangul üheks oluliseks edu saavutamise faktoriks ka see, et liikmed püsiksid organisatsioonis. Kui need kaks aspekti omavahel kokku liita, siis leian, et OLE ROHKEM on leidnud sealjuures hea viisi, kuidas igapäevaselt tagada hea suhtlus juhtkonna ja liikmete vahel.

Kolme analüüsitud organisatsiooni pealt on näha ka erinevaid kaasamise tasemeid, mis samuti on omakorda sõltuvuses nii geograafilisest olukorrast tingituna kui ka ajalistest piirangutest. OLE ROHKEM ja eelistatud tasand on aga pidevas muutumises, st kasutusel on mitmed: nii **võimustamine**, **partnerlus** kui ka näiteks **konsulterimine**, kus on võimalus saada tagasisidet

oma otsuste ja projektide kavandite kohta. ELS kasutab ESFi skaala järgi **võimustamise** varianti ehk otsus sünnib avatud arutelul, ELSi puhul näiteks üldkoosolekul (vt joonis 3).

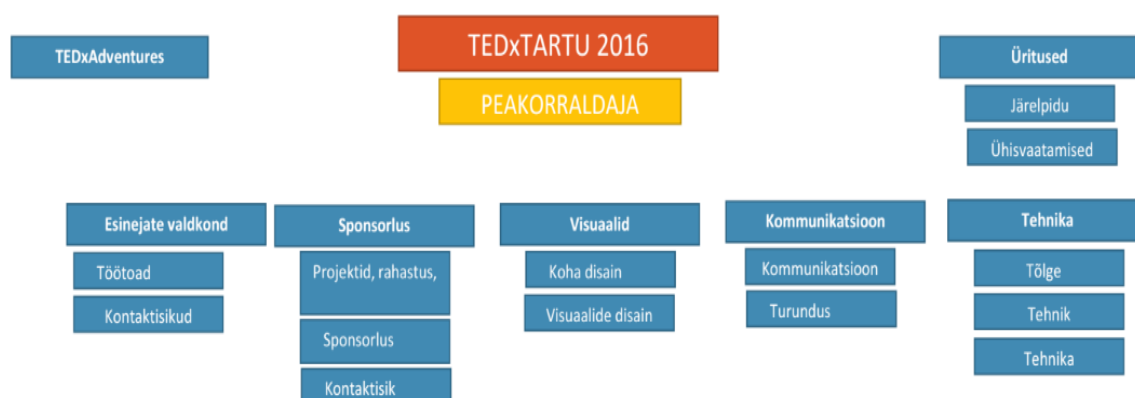


Joonis 3: Eesti Loomakaitse Seltsi struktuur, allikas: ELSi juhatuse liige.

ELSi puhul aga ei joonistu struktuuri mõttes välja otsest rolli nendele, kes peaks või saaks kaasamisküsimustes kõige paremini kaasa rääkida ja selles vallas tegutseda. Lisaks nendin, et ELSi kommunikatsioonikorralduses on üheks määravaimaks aspektiks nende geograafiline eraldatus, mis paneb rohkem fookust just tehnoloogilistele võimalustele omavahelises suhtluses. Kaasamise osas näen probleemina just seda, et juhatuse ja vabatahtlike tasandi vahel on suur vahe: struktuuri mõttes asetsevad seal juhid (sarnaselt nagu ka OLE ROHKEM organisatsioonil), ent vabatahtlikud on koondunud ühte suurde gruppi, mitte ei ole tegutsemas ühe kindla valdkonna all. Näiteks kui on teada, et 10 vabatahtlikku tegelevad kommunikatsiooniküsimustega, 10 PR-juhtumitega ning 10 hädajuhtumitega, siis moodustuks sarnane struktuur nagu OLE ROHKEM organisatsioonil ning saaksin samuti väita, et kaasamisel on keskne roll juht keskastmejuhtidel. Hetkeolukorda vaadates jääb kaasamine kaootiliseks ja kaugeks, kuna puudub otsene kontakt vabatahtlikega.

TEDxTartu aga asetseb organisatsiooniga **partnerluse** tasemel, kus osalejad on võrdsel tasemel ning pole kindlates ega rangetes rollides kinni. Seda iseloomustab ka TEDxTartu struktuur (vt joonis 4), kus tegevus on jagunenud ülesannete kaupa, mitte ametipositsioonide järgi. Partnerluse taseme järgi vaadatuna leian, et sel juhul on iga organisatsiooni liige vastutav kaasamise ja kaasatuse eest. Samas, tuginedes oma erinevatele organisatoorsele kogemustele, nendin, et isegi ilma kindla struktuurita gruppides kujunevad välja oma juhid. Minu soovitus oleks, et kui seda täna ei ole ametlikult tehtud, siis tasub sellele mõelda. Kui organisatsiooni

valdkondadel on siiski näiteks meeskonnajuhid, on ka kaasamine lihtsam. Arvestades, et TEDxTartu meeskond soovib tugineda partnerluse tasandile ja hoida kinni printsiibist, et kõik on võrdsel tasandil, siis on võimalik ka meeskonnajuhti määrates ju endiselt sellest kinni hoida. Meeskonnajuhi olemasolu pakub organisatsioonile võimalust luua nn ametikoht, mida täitev inimene on kursis organisatsiooni liikmete vajaduste, soovide ja võimalustega, et seeläbi jõuda paremini kogu organisatsiooni eesmärkideni.



Joonis 4: TEDxTartu 2016 meeskonna struktuur, allikas: TEDxTartu meeskonnajuht

Ent struktuurist olulisem on hoiak kaasamise osas. Käesolevast tööst on selgunud, et kolme organisatsiooni kaasamispraktikad on erinevad. Kui näiteks OLE ROHKEM organisatsioon on sellele otseselt rõhku pannud ja kasutusele võtnud ka kindlad reeglid näiteks koosolekutel osalemise osas, siis samas ELSi liikmed on tunnistanud, et kaasamisele hetkel rõhku pole pandud ning TEDxTartu toimimine on otseselt sõltuv perioodist, ent aktiivsema perioodi ajal püütakse meeskonnas hoida võrdset ja üksteist väärtustavat hoiakut. Enne, kui rõhku panna vajadusel uute ametikohtade loomisele seoses kaasamisega, tuleb paika panna oma organisatsiooni seisukoht: miks ma kaasan, keda ma kaasan ja milleks ma kaasan. Nendin, et kaasamise ja kaasatuse puhul mängib vabatahtlike organisatsioonide puhul rolli ka organisatsiooni tegevusala: mõnel juhul võib tegevusala või lahendatav probleem olla vabatahtlikule endale niivõrd oluline ja südamelähedane, et organisatoorne ja korralduslik pool jääb tahaplaanile. Seega ei olegi selle vabatahtliku jaoks oluline tunnustamine või uued kogemused, vaid see, et ta saaks ise midagi ära teha. Ent eeltoodud näide ei ole fakt, vaid pigem erand. Leian, et kaasamise olulisust tuleb organisatsioonis eelkõige mõista juhatuse tasandilt

ning tegemist ei ole ühekordse läbiviidava projektiga, vaid pigem igapäevapraktikaga oma eesmärkide täitmise heaks.

## **Traditsioonid**

Kolme analüüsitud organisatsiooni tulemustest selgus, et enim levinud traditsioonideks on jõulude tähistamine, suvepäevad või mõne ühise väljasõidu ettevõtmine suveperioodil ja ka vaba aja veetmise võimalused, kas näiteks lauamänguõhtud või üheskoos hommikuti einestamine. Marchingtoni ja Suteri (2013: 286-287) liigituse järgi lähevad eelmainitud traditsioonilised tegevused mitteformaalse kaasamise alla, mis annab organisatsiooni liikmetele võimaluse igapäevapraktikaid muuta. Traditsioonid üldises plaanis käivad minu hinnangul samuti igapäevapraktikate alla, st tegemist on olulise osaga organisatsiooni elus. Teisest küljest annavad taolised vaba aja veetmise võimalused omakorda võimaluse üksteist paremini tundma õppida ja vabamas õhkkonnas midagi üheskoos ette võtta. Positiivsed kogemused ja mälestused tagavad omakorda tulevikuks parema sisekliima, mis omakorda aitab vähendada Wagneri jt (1997: 52) sõnul ärevust ja närvilisust organisatsioonis.

## **5.2. Motivatsioon ja seda mõjutavad tegurid**

Analüüsitud organisatsioonide puhul oli näha, et kõige olulisemateks teguriteks, miks tehakse vabatahtlikku tööd ja mis aitab motivatsiooni säilitada, on tegevus endale, uued tutvused ja kogemused ning ühiskonnas mõne probleemi lahendamine.

Probleemide lahendamine ja ühiskonna arendamine seostuvad Martinezi ja McMullini (2004: 125) ning Bassousi (2014: 372) ideedega, et vabatahtlike jaoks on oluline, et nende tegevus aitab midagi muuta ja sisaldab endas missioonitunnetust. Viimane tuleb minu hinnangul enim välja ELSi ja OLE ROHKEM puhul, kus mõlemad organisatsioonid töötavad selle nimel, et ühiskonnas miski muutuks – loomade väärkohtlemine ja et tudengid oleksid iga päevaga aina aktiivsemad. Samuti ühtib kohusetunde aspekt ka Liao-Trothi (2001: 427) seisukohaga, et kohusetunne on oluline osa vabatahtlikust tööst ja see näitab omakorda, kui palju on nõus vabatahtlik tööd tegema. Viimase osas on mõjutavateks teguriteks ka organisatsiooni väärtused ning kui töötaja jaoks on need tema endaga kooskõlas, siis on suurem tõenäosus, et vabatahtlik ei lahku organisatsioonist (Fischer ja Schaffer 1993, Chadda ja Rai 2016: 114 kaudu). Mitmed intervjuueeritavad olid oma organisatsioonis olnud juba mitmeid aastaid, mistõttu väidan, et

Fischeri ja Schafferi teoreetiline seisukoht väljendub ka vabatahtlike reaalses käitumises. Kui vabatahtlikud on näinud ise juba oma tegevuse tulemusi ehk ideaalis mõne probleemi kahanemist või reaalset lahendust, siis usuvad nad oma tegevusse veelgi rohkem ning leiavad uusi lahendusi. Tõmmates ka siinkohale paralleeli Bassousi (2013: 373) leiuga, et töötajad, kes on organisatsioonis olnud 10 või enam aastat, on motiveeritumad – intervjueeritavate seas küll niivõrd pika kogemusega töötajaid ei olnud, ent juba paariaastase staaži puhul mõistsin intervjuerijana, et motivatsioon on aastatega tõusnud just seepärast, et on nähtud juba oma töö tulemusi. Sellise olukorra puhul, kus töötaja on oma tööle pühendunud ja see on kasvanud aastatega, nagu on minu hinnangul näha iga analüüsitud organisatsiooni pealt, on tegemist Alleni ja Meyeri skaalal kolmanda tasemega ehk normatiivse pühendumisega. Selle puhul on tegemist vormiga, kus töötajal on endal sisemine soov oma tööga edaspidi ka jätkata (Allen ja Meyer, 1990, Liao-Troth 2001: 427 kaudu).

Tegevuse saamise osas on leidnud Taysir jt (2013), et just noorte vabatahtlike jaoks on peamiseks põhjuseks tegevuse saamine, läbi mille omandatakse ka uusi oskusi ja kogemusi. Analüüsitud organisatsioonide puhul oli enamasti tegemist tudengitega, mistõttu julgen siinkohal liigitada intervjueeritavad noorte inimeste alla, nende tegelikku vanust teadmata. Samas on Taysir jt (2013) välja toonud ka eneseparanduse ja kogukonnaga õppimise aspekti. Taysir jt (2013) selgitasid, et kogukonnaga koos õpitakse tegelema mõne ühiskonna probleemiga. Siinkohal leian, et kindlasti õpimoment on sees, aga peamine põhjus, miks on vabatahtliku töö juurde asunud, ei ole seotud otseselt eneseparandusega. Taysir jt (2013) pidasid eneseparanduse all silmas seda, et noored ei tunneks end üksikuna, aga taolist põhjendust ei andnud ükski intervjueritav. Üksikuse teemaga seonduvalt on kõige lähedasem antud põhjendus see, et taheti saada uusi tutvusi, ent seda pigem seepärast, et tutvuda erinevate inimestega ka erinevatelt erialadelt.

Kogemuste osas nentisid vabatahtlikud, et läbi kogemuse kasvab enesekindlus, mis omakorda kinnitab Jiayingi ja Schetti (2014: 82) seisukoht, et vabatahtlik tegevus aitab kaasa positiivse minapildi kujunemisele, enesehinnangu tõusule ja üldisele rahulolule. Vabatahtlike sõnul on aidanud saadud kogemus kasvatada enesekindlust ka erinevate igapäevategevuste osas, mis ei pruugi seostuda ainult töökohustustega, näiteks telefonikõnede tegemine, e-kirjade kirjutamine, ürituste korraldamine jne.



Bassous, kes uuris motivatsioonitegureid, lahterdas need sisemisteks ja välimisteks ning leidis, et välimiste alla käivad näiteks tööga rahulolu, juhtkonna areng, toetus ja julgustamine. Samuti väitis ta, et juhtkond mängib olulist rolli motivatsiooni kujundamisel (Bassous, 2014: 373). Mitmed intervjueeritavad mainisid, et näiteks tunnustuse saamine on hea meetod, kuidas organisatsioon ise oma liikmeid motiveerida suudab. Peale tunnustuse saamist on vabatahtlik saanud sõnumi, et tema tegevust on märgatud ja ta on oma abiga omakorda organisatsiooni aidanud. Seega väidan, et Bassousi teoreetiline seisukoht ühtib intervjueeritavate kogemusega tunnustamise osas. Samuti mainisid juhtival tasandil töötavad intervjueeritavad, et kui nad märkavad, et mõni liige ei osale koosolekutel või on jäänud mõni ülesanne täitmata, siis uuritakse esmalt, et miks nii läinud on. Usun, et taoline eelkõige sõbralik ja inimlik suhtumine on viis, kuidas säilitada siiski ka peale võimalikku ebaõnnestumist töötaja motivatsioon. Samuti mainisid juhtivtasandi intervjueeritavad, et peetakse oluliseks seda, et kogu organisatsioon saab omavahel suhelda käimasolevate projektide osas, vajadusel arutada omavahel ja nõu küsida. Tuues siinkohal paralleeli Bassousi (2014: 373) seisukohaga, et motivatsiooni aitab hoida ja kasvatada aktiivne suhtlus juhtkonnaga ja ühine otsuste langetamine, siis leian, et taoline intervjueeritavate käitumine on oluline viis töötajate hoidmiseks organisatsioonis.

### **5.3. Soovitused vabatahtlikesse organisatsioonidesse kaasamiseks ja liikmete hoidmiseks**

Võttes arvesse teoreetilisi seisukohti, intervjueeritavate kogemusi ja oma empiirilisi tulemusi, olen andnud mõningaid soovitusi vabatahtlikesse organisatsioonidesse kaasamiseks ja liikmete hoidmiseks. Soovituste puhul olen püüdnud neid kõiki kombineerida, kuna olen sunnitud tunnistama, et praegusel hetkel puudub uuritud teema osas ühine alus, vaid erinevaid seisukohti ja lähenemisviise on mitmeid erinevaid.

Minu antud soovitused jagunevad neljaks, mida väljendab ka allolev joonis:



Joonis 5: Vabatahtlikesse organisatsioonidesse kaasamise valdkonnad, autori koostatud.

Siinkohal selgitan lühidalt, mida olen ühe või teise valdkonna all silmas pidanud ning täpsemad soovitusel on leitavad järgnevatest kategoriseeritud lõikudest allpool:

**struktuur** – soovitusel on seotud eelkõige organisatsiooni paikapandud struktuuriga, ent samas ka eesmärkide ja töökorraldusega;

**igapäev** – soovitusel on otseselt seotud organisatsiooni igapäevaküsimustele, motivatsiooni ja omavahelise suhtlusega;

**sisekultuur** – soovitusel on seotud organisatsiooni üritustele ja traditsioonidega;

**uute liikmete vastuvõtt** – soovitusel puudutavad uute liikmete vastuvõtmisega seotud tegevusi nii uue töötaja otsimise kui ka juba tema organisatsiooni sisenemise puhul.

Mitmed allolevad soovitusel on seotud lisaks kaasamisele ka otseselt kommunikatsioonikorraldusega. Kaasamist ja kommunikatsiooni on minu hinnangul pea võimatu teineteisest eraldada, vaid hea kommunikatsioonikorraldus loob aluse ka heaks kaasamiseks.

## Struktuur

### Lua keskastme juhi positsioon

Läbi organisatsiooni struktuuri on võimalik luua parem infovahetus organisatsiooni liikmetele vahel. Niivõrd oluline ei ole hierarhia, vaid see, et iga liikme jaoks on olemas keegi, kes

omakorda on kursis nõ kõrgema tasandi otsustega. Soovitan luua keskastmejuhi rolli täitev positsioon, et info jõuaks juhatuselt sujuvalt ka tavaliiikmeteni ning tavaliiikmetel on alati olemas isik, kelle poole pöörduda omakorda info edastamiseks või küsimuste esitamiseks. Reaalelulised kogemused näitavad, et alati ei julgeta pöörduda tippjuhi poole. Selleks võib olla erinevaid põhjuseid – kas on tippjuht nõ võõras inimene, kellega puudub otsene kontakt; ei meeldi tema suhtlusstiil; ei taheta teda tülitada esmapilgul tühiste muredega – ent sel juhul ongi keskastme juht heaks vahelülilis.

### Struktuur, et mõista organisatsiooni vajadusi

Olukorras, kus struktuur kui joonis on silme ees, on organisatsioonis lihtsam mõista ka oma vajadusi. Sel moel joonistuvad välja need kohad, kus näiteks mõistetakse, et on vaja uut töötajat või lausa valdkonda/osakonda luua, mis saaks mingi konkreetse teemaga tegeleda. See omakorda loob aluse, et töötajad saaksid tegeleda kõigi jaoks vajalike teemadega. Struktuuri joonisele võib vajadusel seega eelneda kogu oma tegevuse kaardistamine, et mõista probleemide olemust paremini. Taoline kaardistus aitab ka tulevikus paremini hinnata oma organisatsiooni arengut.

### Uute eesmärkide loomine

Organisatsioon peab olema pidevas arengus. Uued eesmärgid ei pea olema seotud eeskätt vaid struktuuri poolega (nt struktuurimuudatustega), vaid ka organisatsiooni tegevusala, uute võimaluste, laienemise ja muuga. Leian, et kui organisatsioonis on tunda uusi eesmärke ja pidevat, ent rahulikku arengut, märkavad seda ka vabatahtlikud. Seeläbi kasvab saadav kogemus ka nende jaoks ning organisatsiooni ja sellesse kuulumist väärtustatakse rohkem. Vastasel juhul võib aset leida tüdimus ja tunne, et organisatsioonis on vaid rutiin ning ei midagi uut.

## **Igapäev**

### Kohtumised

Soovitan luua organisatsioonis kindel kohtumiste rütm. Oluline polegi see arv, kui mitu korda kuus kohtutakse, vaid see, et kohtumised on regulaarsed. See tagab olukorra, kus liikmete jaoks on info pidevalt olemas; ollakse kursis organisatsiooni uute otsuste ja võimalike muudatustega; liikmetel on võimalik kaasa rääkida otsuste tegemisel.

Kui kohtumised toimuvad väga kaootilise rütmiga, kaob liikmetel ka motivatsioon nendel osaleda. Minul kui käesoleva soovitusel andjal ei ole aga võimalik ette öelda ühte kindlat arvu, kui mitu korda peavad organisatsiooni liikmed ühe kuu jooksul kohtuma. See arv sõltub organisatsiooni suurusest, tegevusalast, perioodist, probleemidest, koostööpartneritest ja paljudest teistest teguritest.

Kohtumise regulaarsust ei tasu alahinnata ka nendel organisatsioonidel, kes paiknevad geograafiliselt üle riigi laiali. Sel juhul soovitan tekitada näiteks piirkondlikud meeskonnad ja paika panna ajakava kohtumisteks. Siiski võiks kogu organisatsioon kohtuda näiteks kord kvartalis suuremal üritusel.

Sõltuvalt aga probleemist tuleb arvestada võimalusega, et tuleb kohtuda ka erakorraliselt; analüüsitud organisatsioonide kontekstis võib seda juhtuda eelkõige näiteks ELSil. Sel juhul saab kohtumist asendada ka näiteks telefonikõne või mõnel juhul toimub kohtumine näiteks kohas, kus parasjagu probleem on; ELSi kontekstiga jätkates näiteks mõne viga saanud looma juures. Sellised olukorrad on pigem aga vabatahtlike organisatsioonide jaoks erakorralised, ent mitte võimatud.

Küll aga soovitan panna paika reegel, et näiteks ühe kuu jooksul korraldatakse oma liikmetele mõni mitteformaalsem kohtumine või üritus. Siinkohal oleks tegemist eraldiseisva üritusega, mis ei sõltu millestki muust peale loodud reegli. Olenemata perioodist või probleemidest toimub selline vabas õhkkonnas üritus, mis võib olla nii lauamänguõhtu kui ka töötuba – oluline on selle ürituse eesmärk, et veedetakse üheskoos vabas õhkkonnas aega.

### Tagasiside ja abi küsimine

Sõltuvalt organisatsioonist, ent paljudel juhtudel on käimas mitmed eri projektid samaaegselt, millega tegelevad erinevad töötajad. Soovitan luua võimaluse küsida oma organisatsiooni teistelt liikmetelt samuti nõu ja abi, kuidas ühte või teist olukorda lahendada. Oluline on, et mõistetakse, et töötatakse ühise eesmärgi nimel ja abi küsimine ei ole koht kriitikaks, vaid pigem konstruktiivseks abiks ja nõustamiseks. Samuti saavad seeläbi liikmed olla kursis erinevate projektide ja nende olukordadega, saades üksikisiku tasandil ka uusi kogemusi ja teadmisi ehk probleemidest, millega liige igapäevaselt ise ei tegele. Tagasiside ja abi võib küsida nii kohtumistel kui ka näiteks sotsiaalmeedia vahendusel. Suuremad tagasiside uuringud oma liikmete rahulolu kohta võib läbi viia näiteks kaks korda aastas (väiksematel

organisatsioonidel ehk ka kord aastas), mille puhul võib aluseks võtta ankeetküsitluse ja intervjuu.

## **Organisatsiooni sisekultuur**

### Traditsioonid

Sarnaselt regulaarsele kohtumiste rütmile soovitan luua organisatsioonis mõned traditsioonid. Nendeks võivad olla näiteks jõulupidu, suvepäevad või siis hoopis ühised kinokülastused, kord kvartalis koos teatris käimine, spordipäevad. Samuti võib mõelda näiteks kooghiommikute korraldamisele ühises kontoris, kus füüsiliselt samas keskkonnas tehakse midagi muud ka peale ainult tööülesannete täitmise. Oluline polegi traditsiooni sisu, vaid see, et liikmed mõistavad üheskoos tegemise rõõmu ja seda, et traditsioonid on organisatsiooni üheks väärtuseks ja viisiks, kuidas näidata, et liikmetest hoolitakse. Kui organisatsioon pakub oma liikmetele positiivseid emotsioone ka tööväliselt, on suurem tõenäosus, et töötaja soovib organisatsioonis olla kauem.

### Liikmete tunnustamine

Soovitan luua kindel rütm oma liikmete tunnustamiseks. Tunnustamine ei ole organisatsioonile majanduslikult suur kulu, oluline on, et seda tehtud tööd märgataks ja avalikult tunnustataks. Tehtud töö all ei tohi silmas pidada vaid suuri projekte, vaid näiteks ka head uut ideed; organisatsiooni uute liikmete soovitamist või aktiivset osalust organisatsiooni töös. Tunnustamine kui tegevus võiks aset leida sellisel moel, et tunnustatava jaoks oleks tegemist tähelepanuväärse hetkega – näiteks üldkoosolekul, väljasõidul, tegevusaasta lõpetamisel või mõnel muul tähtsamal päeval. Samas on ka tunnustamise puhul oluline regulaarsus – näiteks võiks seda teha jõuludel ja vahetult enne suve, kui enamik organisatsioone lähevad pikematele puhkustele.

Mõned tunnustamiseks sobivad meetodid:

- kiituskiri;
- avalik tänamine koosolekul koos aplausiga;
- auhind: nt mõni kinkekaarte, sobiv meene või kingitus;
- igapäeva töös „aitäh“ ütlemine;

- tunnustamise väljatöötatud programm, kus näiteks iga kuue kuu täitumise puhul pööratakse töötajale tähelepanu, tänatakse tehtud töö eest ning võimalusel kingitakse väike meene.

## **Uute liikmete vastuvõtt**

### Intervjuu

Käesolev soovitus ei ole niivõrd otseselt seotud kaasamise endaga, vaid pigem heaks kaasamiseks aluse loomisega. Kui organisatsioon vajab uusi liikmeid, siis soovitan läbi viia kandidaatidega intervjuu. Seeläbi on võimalik inimesega vestelda, teda tundma õppida ja uurida tema soovide kohta.

### -> Motivatsioon

Intervjuu eesmärk on välja uurida, mis on töötaja motivatsioon selles organisatsioonis töötamiseks. Intervjuus võib käsitleda teemasid, millega organisatsioon tegeleb (nt tema teadmised tudengiorganisatsioonide kohta, loomakaitse kohta, kogemused TED konverentsiga); küsida tema ausat arvamust nende teemade praeguse seisuga kohta Eestis/Euroopas/maailmas; paluda tal rääkida, kuidas ja millisena ta ideaalis näeb oma tööd ja selle sisu vastavas organisatsioonis; küsida, mida ta ootab teistelt meeskonnaliikmetelt; uurida, milliseid traditsioone ta hindab; kas ja millisel kujul tagasiside ta ootab ning kas ta on ka ise valmis tagasiside oma meeskonnakaaslastele andma. Samuti uurida, mis on need teemad, mis teda huvitavad; mis on need ülesanded, millega ta sooviks tegeleda. Lisaks tasub küsida, mis on tema lõplikum eesmärk, miks ta tahab vabatahtliku organisatsiooniga liituda. Vähem tähtsaks ei tasu pidada ka seda, et mida saab organisatsioon ise oma uuele liikmele pakkuda – kas on selleks kogemused, uued tutvused, võimalik osaleda näiteks koolitustel jne. Intervjuu on kahe võrdse osapoole läbirääkimine ja käesoleval hetkel on selle eesmärk mõista, kas mõlema poole soovid ühtivad.

### Üritus(ed)

Kui uus liige on organisatsiooni vastu võetud, on tõenäoliselt tegemist tema jaoks uue ja ärevust tekitava olukorraga. Soovitan selle tarbeks luua üritus või lausa ürituste sari. Mitmed organisatsioonid värbavad uusi liikmeid korraga, mitte ei ühineta ükshaaval ning seega soovitan, et üritus täidaks tutvumisürituse rolli. Selle tarbeks tasub läbi mõelda mõned

meeskonnamängud või –ülesanded, et inimesed omavahel tutvuksid. Peab meeles pidama, et kui organisatsiooni kuulub paarkümmend või rohkem inimest, ei ole kõigiga lähedalt kohtumine ühe õhtu jooksul võimalik. Sel puhul soovitan mõelda just väiksematele grupitöödele. Tutvumisüritus peaks olema eelkõige vabamas õhkkonnas, mitte niivõrd formaalne.

Ülaltoodud soovitused on kohaldatavad erinevatele organisatsioonidele. Iga organisatsioon peab kindlasti tegema oma valiku, et kuidas üks või teine asi lahendatakse – näiteks kui tihti korraldatakse kohtumisi ning mis on tunnustamiseks kõige parem viis. Võimalused on tihtipeale erinevad, mis seab piirangu konkreetsete soovituste andmisel. Samas on võimalik soovitusi järgida neid kokku liites, näiteks tehes igal kuul kohtumine ja tuua sinna sisse ka mõni traditsioon, tunnustamine ja võimalus oma pooleliolevate ülesannete osas läbi rääkida ja nõu küsida. Seega kõige laialdasemalt **soovitangi liita mõni ülaltoodud punkt teisega kokku ning luua sellest regulaarne rütm**. Regulaarsust ei tasu alahinnata, vaid kui liikmetele kujunebki rütm, et iga kuu näiteks teisel nädalal on üldkoosolek, siis ajaga väärtustab ta seda aina rohkem ka enda jaoks. Kui vabatahtlik töö on tema jaoks vaid kaootiline kohustus, siis kaob tõenäoliselt varem või hiljem motivatsioon ning tekib ebamugav olukord nii organisatsiooni kui töötaja enda jaoks.

## 5.4. Meetodikriitika

Siinses alapeatükis arutlen, mis olid käesoleva magistritöö raames kasutatud meetodite head ja halvad küljed minu vaatevinklist. Viimase puhul möönan, et töö õnnestumine sõltub suuresti meetodi valikust ning omakorda ka minu kogemustest ja teadmistest selle lähenemisviisi osas. Peamiselt võtan siinkohal analüüsi all intervjuuerimise ja horisontaalanalüüsi koos töö tulemustega.

Intervjuu puhul oli kasutusel semistruktureeritud intervjuu, mis võimaldas minul kui intervjuuerijal küsida mõnda asja juurde või siis hoopis muuta küsimuste järjekorda. Viimane aga tingis mõnel juhul olukorra, kus intervjuuerijana pidin ühest küljest keskenduma intervjuueritava vastustele, teisest küljest aga mõtlema, mis osa ma enda jaoks intervjuukava mõttes juba kätte olen saanud ning mis vajab edasi uurimist. Mida vabamas vormis intervjuu oli, seda keerukam oli see minu jaoks just kava järgimise mõttes. Vestlus ise võis olla informatiivne ja ka väga analüüsitud intervjuueritava enda poolt, ent see tingiski olukorra, kus

vestlus käis teemade mõttes väga edasi-tagasi rütmis, mis omakorda jällegi raskendas kava järgimist.

Intervjueerijana tundsin ise, et olen veidi kogenematu. Seda kindlasti mõjutas ka fakt, et oma bakalaureusetöö raames analüüsisin ma küll intervjuusid, ent ma ei olnud neid ise läbi viinud. Intervjuu läbiviimine oma enda uurimuse jaoks on siiski erinevam kui näiteks mõne artikli jaoks – tundsin pidevalt pinget, et pean suutma kätte saada vastused. Tulles tagasi eelpool mainitu juurde, et mida vabamas vormis vestlus toimus, seda keerukam oli järgida kava ning ka pinge kasvas. Samas tundsin, et näiteks esimese ja üheksanda intervjuu läbiviimises oli minu enda enesekindluse osas oluline erinevus sees – lisaks faktile, et kava oli juba üsna peas, teadsin ja tundsin ka ise, et mul on siiski võimalus intervjuu lõpus käia oma silmadega veel kava üle, vajadusel küsida täpsustavaid küsimusi. Tundsin, et see, kui intervjueeritav räägib mulle ise ja võimalik, et ka laiemalt, kui ehk esmapilgul vaja oleks, on hea. Seeläbi oli võimalik saada olulist taustinformatsiooni, mis võimaldas mul kas tema kui töötaja või organisatsiooni siseelu paremini mõista.

Peale intervjuude läbiviimist tuli intervjuud transkribeerida. Minu jaoks tähendas see ka abiliste leidmist, kuna ei transkribeerinud kõiki intervjuusid ise. Need transkriptsioonid, mida ma ise ei olnud teinud, eeldasid minu poolt kontrollimist, läbi lugemist ja kohati ka läbi kuulamist. See on kokku ajakulukas tegevus, millega järgmisi võimalikke uurimusi läbi viies arvestada tuleb. Samuti on transkribeerimise puhul üheks ohukohaks fakt, et intervjuude salvestuste puhul ei ole alati kõik sõnad hästi arusaadavad; eriti juhul, kui transkribeerib inimene, kes ei ole intervjuud ise läbi viinud. Mõnesse transkriptsiooni jäigi ka minu poolt siiski sisse märke, et ei saa sõnadest aru. Õnneks tavaliselt see konteksti ei mõjuta ja võimaldab siiski peamise info kätte saada. Seega nimetan seda siinkohal pigem paratamatuseks, et intervjuude puhul selline oht olemas on.

Horisontaalanalüüsi võimaldas paremini teostada programm MAXQDA. Tänu varasemale kogemusele bakalaureusetööd kirjutades ja sama programmi kasutades teadsin, et nn koodide loomisel tasub olla julge ja loov – bakalaureusetöös üritasin liialt palju infot väheste koodide alla mahutada; seekord lõin neid julgemalt. Rohkem erinevaid koode luues saan enda jaoks paremini infot liigitada ning samas ka kiiremini üles leida. Näiteks kui on uurimisküsimus, et millised on vabatahtliku töö plussid ja miinused, siis siinkohal tasubki see küsimus lammutada kaheks: plussid ja miinused. MAXQDA programmis ei ole koodide loomise arv piiratud ja



seetõttu leidsingi, et toodud näite põhjal ongi targem luua kaks koodi. Tänu sellele, et ma ei pidanud hiljem hakkama sorteerima, et milline vastus käib positiivse ja millise negatiivse poole alla, oli analüüsi teostamine ajaliselt kiirem. Samuti aitas varasem kogemus programmi kasutamisega analüüsi kiiremini teostada, kuna ära jäi nõ programmi selgeks õppimise ja katsetamise aeg.

MAQDA programm koondab koodide alla paigutatud vastused kokku üheks suureks tabeliks. Seega järgmine samm oligi tabelite üle vaatamine ja sobiva info välja otsimine. Sobiva info all pean silmas, et ühest küljest on see justkui koondmaterjal, mille pealt järeldusi teha; teisest küljest tuli leida häid tsitaate, mis sobiksid väljatoodud tulemusi ilmetama. Viimase puhul oli kohati olukord, kus pidin ise veenduma, et programmis väljavalitud lõik on tõepoolest sellises kontekstis, nagu ma mäletasin teda olevat: see eeldas intervjuu transkriptsiooni pikemat lugemist uuesti ja uuesti, mis oli ajakulukas tegevus. Samas aga nendin, et jällegi paratamatus. Intervjuude analüüsi puhul on väga suur osa minu kui uurija subjektiivsusel ning püüdes vältida olukorda, et seda liigselt sisse tuleb, siis ongi vaja veenduda kontekstis ja mitte panna seeläbi rõhku hoopis valedele faktidele või arvamustele, mida tegelikult intervjuueeritav sel kujul mõelnud ei ole. Samuti kujunes ohukohaks, et paljud minu esitatud küsimused olid seotud emotsioonidega. Näiteks uurides, et millised on plussid ja miinused või millised on peamised motivatsioonitegurid, siis intervjuueeritav vastab suuresti oma mälestuse või emotsiooni pealt. Mina kui töö autor olen aga kõrvaline inimene, kes ei näe ega tunne ise teise inimese emotsioone. Seega tuli mul jälgida, et emotsioonide väljendamisest ei vähendaks ega suurendaks ma öeldut kogemata, vaid kasutaksin näiteks parafraseerides samu sõnu, mida intervjuueeritav intervjuus kasutanud on. Pidin arvestama, et emotsioonide väljendamine on õrn teema.

Eelpool väljatoodud mõtted on peamised, mis töö tegemist kas raskendasid või millega lihtsalt arvestada tuli. Tänu mu oma varasemale kogemusele samade meetodite kasutamisel oli ootamatusi vähe. Ma enamasti teadsin, et milline osa analüüsist on ajakulukas (nt transkribeerimine); milline minu jaoks raskem (nt transkriptsioonide kontrollimine, konteksti mõistmine ja kontrollimine), ent samas ka seda, mis on lihtsam (nt programmi kasutamine) ja milliseid aspekte analüüsi lihtsustamise osas silmas pidada (nt koodide loomine). Töö tulemuste osas oli minu jaoks kohati keeruline olla aus organisatsioonide tulemuste osas ning oma järeldusi tehes. Pean silmas, et nägin, et mõnel organisatsioonil on minu silmis kogu tegevus paremini korraldatud kui teisel ning pidin selle kriitilise vaatenägemise ka välja tooma. Keeruliseks

tegi olukorra see, et mõista, et minu eesmärk ei ole kritiseerida, vaid teha oma töö kontekstis järeldusi. Kaugem eesmärk on siiski aidata ka läbi käesoleva töö organisatsioonidel endal mõista oma tegevust, selle eesmärgipärasust ning toimimise viisi ning mida ausamalt see kõik kirja pandud on, seda parem ka neile. Järelduste tegemise osas tundsin, et teoreetilises plaanis ei ole mul olemas ühte kindlat alust, millele kõik teoreetikud tuginenud on. Leian, et seda seepärast, et vabatahtlik tegevus; motivatsioon ja kaasamine on kokku subjektiivsed valdkonnad, kus seisukohtasid palju erinevaid. Sellest tulenevalt ongi käesolevas töös välja toodud mitmeid seisukohtasid, ent seda pigem taustateadmise eesmärgil.

Kokkuvõtvalt nendin, et nii intervjuerimise kui ka hilisema analüüsi puhul on oluline leida oma rütm ja süsteem, mille järgi uurijana luua oma koode, et leiaks üles olulisemad aspektid. Tundsin, et sain oma rütmi kätte, luues rohkelt koode ning lugedes vajadusel transkriptsioone üle ning seeläbi leian, et meetodi valik oli õnnestunud ning aitas mul käesoleva töö raames oma eesmärkideni jõuda.

## **5.5. Edasised uurimisvõimalused**

Käesoleva töö raames sai analüüsitud kolme organisatsiooni Eestis. Intervjueritavad olid peamiselt tudengi staatuses olevad noored. Eesmärgiga saada vabatahtlikkuse teemadel suurem ülevaade, tasub kindlasti valimit suurendada. Viimast saab teha mitmest aspektist:

- võtta analüüsi alla rohkem organisatsioone;
- võtta aluseks geograafiline seis ning analüüsida organisatsioone üle Eesti;
- pöörata tähelepanu intervjueritavate vanusele ning analüüsida eri eas vabatahtlike motivatsiooni;
- viia uuring rahvusvaheliseks ning võrrelda eri riikide vabatahtlike motivatsiooni.

Eeltoodud näited võimaldavad saada laiema pildi olukorrast. Võrdlusmoment geograafilisest aspektist võimaldab teha järeldusi ka üldise seisu kohta Eestis: kas töötajate motivatsioonis on erinevusi näiteks linnade- ja maakondade kontekstis; mis mõjutab töötajate motivatsiooni; kas tööturu olemasolu ja selle suurus mõjutab ka vabatahtlike motivatsiooni. Samuti viies uuringu rahvusvahelisele tasemele on võimalik võrrelda Eesti olukorda näiteks lähinaabritega. Motivatsiooni küsimuste tõlgendamises saab omakorda arvestada ka üldmajanduslikku seisu, ajaloosündmusi ja palju muud. Küsimus taolise uuringu puhul on, et kuhu panna piir ning

millised oleksid potentsiaalsed hüpoteesid näiteks ajaloosündmuste ja töömotivatsiooni osas vabatahtliku töö kontekstis.

Vabatahtlikkuse uurimine on minu silmis üsna algusjärgus. Eesti kontekstis ei ole minu hinnangul väga palju teaduslikke uuringuid, mis annaks ülevaate täpsemast seisust. Samas leian, et vabatahtlik töö on paljude jaoks alles tõusev trend. Seega juba fakt, et tegemist on muutuva ja kasvava trendiga, annab võimaluse uuteks uuringuteks ja ka nende kordamiseks.

Jätkates teemal, et tegemist on kasvava trendiga, muutub aina olulisemaks ka vabatahtlike motivatsiooni ja kaasatuse küsimus. Olen isiklikult arvamusel, et läbi vabatahtliku töö tehtav reaalne töö hulk on suur ning kohati ka mõõtmatu ja seda enam on oluline vabatahtlike kaasamise küsimus. Kuna aga elutempo aina kiireneb ning läbi tehnoloogia on võimalik osaleda samaaegselt mitmes eri projektides, siis suureneb ka üksikisikute valikuvõimalus oma kohustuste (palgatöö, vabatahtlik töö, ent ka hobid jmt) osas ning seda enam peavad õppima organisatsioonid end oma töötajatele rohkem maha „müüma“, et nende juurest ei lahkutaks. Samuti peab ülikooli lõputöid tehes arvestama, et tahes-tahtmata saabub ühel hetkel piir, kust enam oma uuringuga edasi minna ei saa, kuigi mõtteid oleks. Liites nüüd erinevad argumendid kokku, väidan, et kaasamisteemalisi uuringuid ja ka juhiseid tasub teha veel.

## Kokkuvõte

Käesoleva magistritöö eesmärk oli uurida, mis põhjustel on asunud tegema vabatahtlikku tööd ning sellest tulenevalt anda soovitusel vabatahtlikele organisatsioonidele oma liikmete hoidmiseks ja kaasamiseks.

Teoreetilises osas on käesolevas töös välja toodud erinevaid seisukohtasid organisatsioonidesse kaasamise, kui ka vabatahtlike organisatsioonide ja vabatahtliku töö motivatsioonitegurite osas. Töö uurimisküsimused puudutasid vabatahtlike organisatsioonide eripärasid ning intervjuueeritavate oma motivatsiooni, miks on asunud vabatahtlikku tööd tegema. Samuti oli üheks uurimisküsimuseks, et millised plussid ja miinused vabatahtliku tööga vabatahtlikule kaasnevad.

Käesoleva magistritöö jaoks sai vesteldud kolme erineva organisatsiooni liikmetega, kes kõik tegutsevad erinevatel positsioonidel oma organisatsioonis. See andis võimaluse minul kui töö autoril saada parem arusaam organisatsiooni siseelust.

Leidsin, et peamised põhjused, miks tehakse vabatahtlikku tööd, on seotud uute kogemuste ja tutvustega ning tegevuse saamisega. Vabatahtlikud hindasid kogemust, mida vabatahtlik töö neile andnud on ja tunnistasid, et see aitab neid ka oma edasises elus ning oma palgatööl. Miinuspooltena toodi välja, et vabatahtlik töö on ajakulukas ning kohati tuleb tegeleda selle raames keeruliste probleemidega.

Töö lõppeesmärk oli anda soovitusi vabatahtlike kaasamiseks ja hoidmiseks. Soovitusel on kategoriseeritud nelja valdkonda: organisatsiooni struktuur, igapäev, sisekultuur ja uute liikmete kaasamine. Mitmed soovitusel on organisatsioonidele ehk üsnagi tavapärased, ent põhirõhk on kõigi nende tegevuste puhul regulaarsus – et kohtutakse iga kindla perioodi tagant; et liikmete tunnustamised leiaksid aset paar korda aastas; et traditsioonilised üritused toimuksid igal aastal jne. Seeläbi kujuneb vabatahtliku enda jaoks tema vabatahtlikust tööst kõige paremas mõttes kohustus ja samuti tunneb töötaja, et organisatsioon väärtustab tema tehtud tööd.

Leian, et antud soovitusel on rakendatavad paljudel organisatsioonidel. Iga organisatsioon peab leidma sealjuures vaid oma rütmi, et kui tihti on vaja korraldada kohtumisi; millised üritused on organisatsiooni jaoks olulised jne. Nagu töös eelpool mainitud, siis mitmeid soovitusi saab omavahel kokku liita, mis annabki juba hea tulemuse, et liikmed oleksid rahul ja tunneksid end kaasatuna.

# Summary

## Volunteer involvement and motivation techniques

The aim of my thesis is to find out the main reasons for doing voluntary work and on this basis, to provide recommendations for involving and motivating employees in voluntary organisations.

Thesis theoretical part includes topics about involvement, voluntary work and motivation. For the empirical part I interviewed nine participants from three different organisations. The interviewees were working on different positions in voluntary organisations: ordinary member, communication or personnel specialist and executive. Chosen organisations are working on different business areas in Estonia: OLE ROHKEM is engaged in the development of student life in Tartu; Eesti Loomakaitse Selts is dealing with the protection of animals and TEDxTartu is organizing TED-conference in Tartu. I decided to choose these organisations, because they are working on very different areas with different goals and problems. The main reason, why I decided to interview three different members was to get a full look into a organisations from different perspectives.

I found out the main reasons for doing voluntary work were related to getting new contacts and experiences, that will be useful in their private life also. That kind of experiences were for example writing formal e-mails, managing events, finding sponsors. The interviewees mentioned also the negative aspects of voluntary work: it is very time-consuming and sometimes you have to deal with very serious problems (for example animal abuse).

The recommendations I gave were divided into four different parts: organisation structure, internal culture, daily activities and involving new members. The main focus on this recommendations is their regularity. For example I recommended to organize meetings, but if organisation is not organizing these meetings regularly, they do not fulfill its purpose and members may find they do not want to work in this organisation because it might be too chaotic for them. If members get used to the fact that – for example – every Wednesday they have a meeting, then in the course of time these meetings will become important to them. I am sure these recommendations are suitable for different voluntary organisations. The main goal is to find out their own regularity for these recommendations.

Keywords: voluntary work, involving in voluntary organisations; voluntary work motivation

## Kasutatud allikad

- Aun, A. (2012) *Kaasamine Tartu Emajõe kallaste arengustrateegia loomise näitel*. Bakalaureusetöö, Tartu Ülikool, ajakirjanduse ja kommunikatsiooni instituut.
- Bassous, M. (2014) What are the factors that affect worker motivation in faith-based nonprofit organisations? *International Society for Third-Sector Research and The Johns Hopkins University 2013, Vol 26: 355-381*.
- Budd, J. & P. Gollan & A. Wilkinson. (2010). New approaches to employee voice and participation in organizations. *Human Relations, Vol 63(303)*.
- Brown, M., Cregan, C. (2008) Organizational change cynicism: the role of employee involvement. *Human Resource Management, Vol 47(4): 667-686*
- Cabrera, E. F., Ortega, J., Cabrera, A. (2002) An exploration of the factors that influence employee participation in Europe. *Journal of World Business, Vol 38(1): 43-54*.
- Christauskas, C., Petrauskiene, R., Marcinkeviciute, L. (2012) Theoretical and Practical Aspects of Volunteer Organisation Members (Volunteers) Motivation. *Engineering Economics Vol 23(5): 517-524*.
- Chacon, F., Vecina, M. L., Davila, M. C. (2007) The Three-Stage Model of Volunteers' Duration of Service. *Social Behaviour and Personality, Vol 35(5): 627-642*.
- Chadda, M., Rai, R. S. (2016) Understanding what motivates volunteering in people. *Amity Business Review, Vol 17(1): 110-120*.
- Eesti Loomakaitse Seltsi kodulehekülg. Kasutatud 12. märtsil 2017. [www.loomakaitse.ee](http://www.loomakaitse.ee)
- Engage for Success* (2016) Kasutatud 18. augustil 2016 <http://engageforsuccess.org/what-is-employee-engagement>
- Farmer, S. M., Fedor, D. B. (2001) Changing the Focus of Volunteering: an investigation of volunteers' multiple contributions to a charitable organisation. *Journal of Management, Vol 27: 191-211*.

*Good Practice Guide to Involving Volunteers* (2016) Voluntary Sector Support. Kasutatud 18. augustil 2016

[http://www.communityimpactbucks.org.uk/data/files/Self\\_Help\\_Guides/Involving\\_Volunteers/5516\\_cib\\_vol\\_sector\\_support\\_lnk.pdf](http://www.communityimpactbucks.org.uk/data/files/Self_Help_Guides/Involving_Volunteers/5516_cib_vol_sector_support_lnk.pdf)

Hanifi, R. (2013) Voluntary Work, informal help and trust: Changes in Finland. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, Vol 72: 32-46

Howard, M. M., Gilbert, L. (2008) A cross-national comparison of the internal effects of participation in voluntary organisations. *Political studies*, Vol 56: 12-32.

Hu, J., Liden, R. C. (2015) Making a difference in the teamwork: linking team prosocial motivation to team processes and effectiveness. *Academy of Management Journal*, Vol 58(4): 1102-1127.

Jiaying, L., Schuett, M. A. (2014) Examining the Relationship Between Motivation, Enduring Involvement and Volunteer Experience: The Case of Outdoor Recreation Voluntary Associations. *Leisure Sciences*, Vol 36(1): 68-87.

Josan, J. (2010) Strategies and technique of communication and public relations applied to non-profit sector. Manager (University of Bucharest, Faculty of Business & Administration), Vol 11: 79-91

Khan, S., VanWynsberghe, R. (2008) Cultivating the Under-Mined: Cross-Case Analysis as Knowledge Mobilization. Kasutatud 21. aprillil 2017 <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/334/729>

*Kodanikualgatuste institutsionaliseerumine Eestis. Uuringu raport.* (2014) Tallinna Ülikool, Siseministeerium, Kodanikuühiskonna Sihtkapital. Kasutatud 29. mail 2017.

Kübar, U. Hinsberg, H. (2014) *Kaasamine avalikus sektoris ja vabakonnas*. Ecoprint.

Knudsen, H., Busck, O., Lind, J. (2011) Work environment quality: the role of workplace participation and democracy. *Work, Employment and Society*, Vol 25(3): 389-396

*Lisamaterjal Kaasamise Akadeemiaale. Euroopa Liidu Sotsiaalfond. Eesti tuleviku heaks.* (2010) Tarkade klubi. Kasutatud 23. mail 2016



Liao-Troth, M. (2001) Attitude Differences Between Paid Workers and Volunteers. *Nonprofit Management and Leadership*, Vol 11(4): 423-442.

Lu, J., Schuett, M. A. (2013) Examining the relationship between motivation, enduring involvement and volunteer experience: the case of outdoor recreation voluntary associations. *Leisure Sciences*, Vol 36: 68-87.

Marchington, M., Suter, J. (2013) Where Informality Really Matters: Patterns of Employee Involvement and Participation (EIP) in a Non-Union Firm. *Industrial Relations*, Vol 52(284-313)

Martinez, T. A., McMullin, S. L. (2004) Factors Affecting Decisions to Volunteer in Nongovernmental Organizations. *Environment and Behaviour*, Vol36(1): 112-126.

Metsamaa, K. (2015) *Kaasamine Eesti muuseumides: barjäärid ja võimalused*. Magistritöö, Tartu Ülikool, ühiskonnateaduste instituut.

Nikolic, M., Vukonjanski, J., Nedeljkovic, M., Hadžić, O., Terek, E. (2014) The relationships between communications satisfaction, emotional intelligence and the GLOBE organizational culture dimensions of middle managers in Serbian organizations. *Journal for East European Management Studies*, Vol 19(4): 387-412.

OLE ROHKEM kodulehekül. (2017) Kasutatud 10. märtsil 2017. [www.olerohkem.ee](http://www.olerohkem.ee)

Puffer, S. M., Meindl, J. R. (1992) The congruence of motives and incentives in a voluntary organization. *Journal of organizational behaviour*, Vol 13: 425-434.

Saxena, R. (2010) *Role of Communication in Employee Development*. *International Transactions in Humanities and Social Sciences*, Vol 2(2): 115-121.

SAGE Research Methods: Cross-Case Analysis. (2015) Kasutatud 21. aprillil 2017 <http://srmo.sagepub.com/view/encyclopedia-of-evaluation/n129.xml>

Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas (SAMM): Tartu Ülikool. (2017) Kasutatud 21. aprillil 2017 [samm.ut.ee](http://samm.ut.ee)

Stefanovska-Petkovska, M., Bojadziev, M., Mucunski, Z. (2015) *Does participative management produce satisfied employees? Evidence from the automotive industry. Serbian Journal of Management, Vol 10(1): 75-88.*

Taysir, E. A., Yener, P., Nurgül Keles, T. (2013) What Motivates Nonprofit Organizations' Top Managers to Volunteer? *Journal of Transnational Management, Vol 18(2): 154-187.*

TED konverentsi kodulehekülg. Kasutatud 12. märtsil 2017. [www.ted.com](http://www.ted.com)

Temminck, E., Mearns, K., Fruhen, L. (2013) Motivating Employees towards Sustainable Behaviour. *Business Strategy and the Environment, Vol 24: 402-412*

*Vabatahtlikus tegevuses osalemine. 2013-2014.* (2014) Praxis. Kasutatud 30. mail 2017. <http://www.praxis.ee/tood/vabatahtlikus-tegevuses-osalemine-eestis-2013/>

Vene, K. (2007) *Noorte organisatsiooniline kuuluvus siirdeaja Eestis: motiivid ja eesmärgid individualiseerumisteooria kontekstis.* Magistritöö, sotsiaalteaduskond, ajakirjanduse ja kommunikatsiooni osakond.

Wagner, J. A., Leana, C. R., Locke, E.A., Schweiger, D. M. (1997) Cognitive and motivational frameworks in US research on participation: A meta-analysis of primary effects, *Vol 18(1): 59-65*

Zappala, G. (2000) How many people volunteer in Australia and why do they do it? *Research and advocacy briefing paper, Vol 4: 1-4.*

# Lisad

## Lisa 1. Intervjuu kava.

### Intervjuu kava

Sissejuhatus:

*Täna, et olete nõus intervjuud andma. Kogutud andmeid kasutan oma magistr töö jaoks.*

*Intervjuu eesmärk on rääkida vabatahtlikesse organisatsioonidesse kaasamisest ja töötamise motiveeritusest.*

*Ma salvestan meie vestluse, et hiljem see magistr töö jaoks transkribeerida ja analüüs teostada.*

### Intervjuu

#### 1. Soojendusküsimused

- a) Kas enne intervjuu algust on teil mulle küsimusi?
- b) Kas lisaks vabatahtlikule tööle on teil veel mõni hobi või kohustus?  
-> Milline?
- c) Kui kaua olete te vabatahtlikku tööd teinud?

#### 2. Organisatsioon ise

- a) Iseloomustage palun oma organisatsiooni ülesehitust.  
-> Kas on kindel struktuur?  
-> Kas rollid on lihtsalt jagunenud?  
*Siinkohal pakkuda võimalust struktuur paberile joonistada. See aitaks ka töö kirjutamise puhul.*
- b) Vaadates igapäevaselt teie organisatsiooni tegevust, siis kuidas toimub teie omavaheline suhtlus?  
-> Millised kanalid on peamised?  
-> Kui palju on näost-näku kohtumisi?
- c) Kas teie organisatsioonil on oma tavad, traditsioonid, kindlad üritused vms?  
-> Kui jah, siis millised?

**3. Iseloomustage veidi oma tööd vabatahtlikuna.**

- a) Kirjeldage palun oma peamisi tööülesandeid.  
-> Millised need on?
- b) Vabatahtliku töö puhul on tihtipeale võimalik ise ka oma koormust mõjutada.  
Rääkige palun oma töökoormusest.  
-> Kui suur see on?
- c) Kuidas on teie töögraafik?  
-> Kui tihti tegelete oma vabatahtliku töö ülesannetega? (*Iga päev, üle päeva jne*)
- d) Kui vaadata veidi teie vabatahtliku töö kui karjääri peale, siis mida on see töö teile andnud; millised on plussid?  
➔ ja mida on vabatahtlik töö ära võtnud; millised on selle töö miinused?
- e) Kuidas on saanud teist tänaseks kommunikatsioonijuht/juht?

**4. Kui mõelda tagasi sellele ajale, mil otsustasite (oma praeguse) organisatsiooniga liituda, siis mis oli peamiseks ajendiks?**

- a) Vaadates täna neid põhjuseid, miks otsustasite liituda, siis kas tänaseks on põhjused muutunud?  
`-> Kas neid põhjuseid on juurde tulnud?  
-> Kas põhjuseid on hoopis vähenenud?
- b) Mis motiveerib veel ka teisi inimesi vabatahtlike organisatsioonidega liituma?
- c) mis on vabatahtliku töö plussid ja miinused?

**5. Üks minu magistritöö teemasid on ka vabatahtlikesse organisatsioonidesse kaasamine. Mida mõistate teie „kaasamise“ all?**

Vabatahtlik:

- a) Mis on esimesed mõtted, mis pähe tulevad seoses kaasamisega teie organisatsioonis?
- b) Kas olete märganud kaasamistegevusi?  
➔ Milliseid?
- c) Kuidas tuleks teie arvates kaasata vabatahtlikke?  
-> Kuidas võiks tulevasi vabatahtlikke nõ kinni püüda, et nende tähelepanu äratada?
- d) Kas kaasamine on oluline?

e) Mida kaasamine annab?

Kommunikatsioonijuht:

a) Kas olete teadlikult rakendanud kaasamistegevusi oma organisatsioonis?

➔ Milliseid?

b) Kuidas tuleks teie arvates kaasata vabatahtlikke?

c) Vabatahtlikud organisatsioonid on siiski pisut erinevad organisatsioonidest, kus inimesed palga eest tööl käivad. Millised võivad olla eripärad, millega arvestada just vabatahtlike organisatsioonide puhul?

-> Millised võivad olla võimalikud takistused?

-> Kuidas takistusi ületada?

d) *Kas ja miks on kaasamine oluline?*

Organisatsiooni juht:

a) Kas olete teadlikult rakendanud kaasamistegevusi oma organisatsioonis?

- > Milliseid?

-> Kas on mõtteid, milliseid kaasamistegevusi võiks veel rakendada?

b) Kuidas tuleks teie arvates kaasata vabatahtlikke?

-> Millised võivad olla võimalikud takistused?

-> Kuidas takistusi ületada?

c) Mida annab/ei anna liikmete kaasamine organisatsioonile?

d) *Kas ja miks on kaasamine oluline?*

## **6. Lõpp**

a) Kui kaua olete te organisatsioonis töötanud?

b) Kas soovite veel midagi lisada?

*Tänan, mul oli teiega väga meeldiv vestelda ning sain siit oma töö jaoks palju väärtuslikku infot. Kindlasti jagan oma lõplikke tulemusi teiega töö valmimisel. Soovin teile kõike head.*

# **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Signe Kadak,

(sünnikuupäev: 28. november 1992)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Kommunikatsioonitegevused vabatahtlike kaasamiseks ja hoidmiseks“,

mille juhendaja on Tiiu Taur,

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
  - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
  3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 7. juunil 2017.

